

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR



MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

TESIS DOCTORAL DE:  
**MARÍA MONTSERRAT BLANCO GARCÍA**

DIRIGIDA POR:  
**NOMBRE DEL DIRECTOR**

Madrid, 2013

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**Departamento de Didáctica y Organización Escolar**



**TESIS DOCTORAL**

**MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO**

**M<sup>a</sup> Montserrat Blanco García**

**Madrid 2012**



**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**Departamento de Didáctica y Organización Escolar**



**TESIS DOCTORAL**

**MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO**

**M<sup>a</sup> Montserrat Blanco García**

**Madrid 2012**



## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, a Pepa porque sin su insistencia y su inconmensurable apoyo sé que nunca habría iniciado mi trayectoria como investigadora y como profesora. Muchas gracias por estar siempre ahí.

También a todas aquellas personas que, desde el ámbito profesional me han dado aliento, cariño, ideas, recursos y tiempo para la realización de este trabajo. Gracias a Carmen, Nieves, Paco, Lourdes, Juan Manuel, Merce, Carolina, Mayte, Antonio...

Y, por su puesto, a mi familia. Principalmente a Pablo, mi compañero, mi amigo, mi apoyo...; y a mis hijas Sofía y Elena que han nacido y están creciendo en el tiempo que he estado inmersa en este proyecto.

Muchas gracias a todas y a todos



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	13
---------------------------	----

## MARCO TEÓRICO - ESTADO DE LA CUESTIÓN

---

<b>CAPÍTULO I: SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO Y FORMACIÓN</b> .....	23
1. Aspectos sociales que inciden en el escenario de la relación educación-empleo.....	24
1.1. Patriarcado.....	24
1.2. La socialización de género.....	27
1.3. División sexual del trabajo.....	34
1.4. Los conceptos de trabajo y de empleo.....	39



## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

2. Papel de la formación en la vida de las mujeres.....	41
2.1. El transcurso de la situación de la mujer en la educación formal.....	42
2.2 Grado de formación académica de las mujeres.....	42
2.3. Orientación profesional.....	58
2.4. Formación ocupacional de las mujeres.....	60

### **CAPÍTULO II: EMPLEO FEMENINO ¿CÓMO AFECTA LA ORGANIZACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL A LAS MUJERES?.....**

**63**

1. Antecedentes de la situación de la mujer en el mercado laboral.....	64
2. Situación de la mujer en el mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y desempleo.....	66
3. Organización del mercado laboral y segregación de la mujer.....	81
4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	89
5. Costes para la mujer de la incorporación al mercado laboral bajo la lógica patriarcal existente.....	101

### **CAPÍTULO III: POLÍTICAS DE IGUALDAD: DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL AL ÁMBITO LOCAL.....**

**107**

1. Políticas en el ámbito internacional.....	115
--	-----

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

1.1. Políticas de igualdad de oportunidades en Naciones Unidas (ONU).....	116
1.2. Políticas de igualdad de oportunidades en la Unión Europea.....	127
1.2.1. I Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1982-1985).....	130
1.2.2. II Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1986-1990).....	131
1.2.3. III Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1991-1995).....	132
1.2.4. IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1996-2000).....	133
1.2.5. V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005).....	134
1.2.6. Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010).....	137
1.2.7. Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015.....	137
1.2.8. Programas Europeos de Acción Comunitaria.....	138
2. Políticas de igualdad en España.....	141
2.1. Políticas de igualdad de ámbito Estatal.....	141
2.1.1. I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1988-1990).....	143

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

2.1.2. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1993-1995).....	145
2.1.3. III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1997-2000).....	146
2.1.4. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006).....	148
2.1.5. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).....	150
2.2. Políticas de igualdad en el ámbito de la Comunidad de Madrid.	157
2.2.1. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2002-2005) de la Comunidad de Madrid.....	160
2.3. IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2008-2011) del Ayuntamiento de Alcalá de Henares.....	163
2.4. Conclusiones.....	166

## ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN, TRABAJO EMPÍRICO Y CONCLUSIONES

---

CAPÍTULO IV: ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN. DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO.....	175
1. Carácter cualitativo de la investigación.....	175
2. Diseño de la investigación.....	180

3. Procedimiento para la realización del trabajo.....	184
3.1. Las informantes.....	187
3.2. Ámbitos de indagación.....	190
3.3. Claves para la interpretación.....	195
 <b>CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	 197
1. Educación.....	198
2. Empleo.....	208
3. Familia.....	224
4. Maternidad.....	229
5. Vida personal.....	237
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	248
 <b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y OTRAS POSIBLES LÍNEAS DE INDAGACIÓN.....</b>	 263
1. Conclusiones.....	263

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

1.1. Educación.....	264
1.2. Empleo.....	268
1.3. Familia.....	272
1.4. Maternidad.....	274
1.5. Vida personal.....	277
1.6. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.....	279
2. Propuestas.....	283
3. Otras posibles líneas de indagación.....	299
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>303</b>

### **ANEXOS** (adjuntos en el CD)

- ✓ ANEXO I: Guiones de entrevistas
- ✓ ANEXO II: Transcripciones
- ✓ ANEXO III: Triangulaciones

# INTRODUCCIÓN

Las sociedades occidentales ha vivido desde el final de la Segunda Guerra Mundial profundos e importantes cambios respecto al reconocimiento, las declaraciones y la legislación sobre los derechos sociales y su protección, un hito digno de mencionar es la aprobación de la Declaración de Derechos Humanos (1949) tras conseguir llegar a acuerdos las dos grandes potencias resultantes de la Guerra, es decir, Estados Unidos (que defendía más los derechos civiles de la ciudadanía) y los países que en esos años constituían la Unión Soviética (que defendía más los derechos sociales de la ciudadanía).

Centrándonos en el tema de esta tesis doctoral, podemos afirmar que desde entonces hasta nuestros días se han conseguido importantes avances en la valoración del papel de las mujeres en las sociedades y, en concreto, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Ha contribuido a ello un importante desarrollo legislativo, una mayor sensibilidad social y el cambio político y social que se ha producido, en occidente en general, y en nuestro país en particular, desde la segunda mitad del siglo XX.

No obstante, los cambios legislativos que han precedido efectivos cambios sociales no han alcanzado grados equiparables, quedando aún los segundos alejados de los primeros. Muestra de ello es la situación de la discriminación por razones de sexo, la cual, si bien es ilegal, aún está bastante lejos de ser una igualdad real. Las políticas encaminadas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres han

ido también progresando. En sus inicios, centraron sus esfuerzos en los tan necesarios cambios legislativos y en promover transformaciones en las actitudes de las mujeres para lograr, principalmente, su participación en los ámbitos educativo y laboral. Posteriormente dichas políticas han ido evolucionando, ya que se ha entendido que los cambios son más complejos y más difíciles porque han de ser sociales y de cada persona, independientemente de su condición.

En el plano educativo la mujer ha alcanzado cotas históricas estando, en estos comienzos del siglo XXI, más y mejor formada que los varones. Pero los estudios teóricos, estadísticos y la propia experiencia nos muestran que no se han producido avances equiparables en su incorporación al mercado laboral. La tasa de ocupación de la mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2008, no llegaba al 43%. Además, cuando se incorporan a un empleo remunerado no lo hacen en condiciones de igualdad respecto de los hombres, sino en sectores menos valorados socialmente (por tanto, con menores salarios) y ocupando pocos puestos de responsabilidad. Con la actual situación socioeconómica y las políticas que la acompañan, estos datos han empeorado, así, en el último trimestre de 2010 la tasa de ocupación femenina era de un 41,66 % y de un 40,58% en el mismo trimestre de 2011.

Por otra parte, en España el sistema de protección social está basado en la familia, no en las personas, lo que perjudica a las mujeres, pues son ellas quienes mayoritariamente asumen junto a las tareas del hogar las tareas de cuidado y, por tanto, quienes abandonan, temporal o permanentemente, el mercado laboral. Aunque lo anterior refleje la situación general o estadística, considero importante señalar que las mujeres no representan un colectivo homogéneo sino diverso, según variables asociadas a su propia trayectoria personal, edad, etc. Nuestra investigación confirma que, en general, las mejor formadas y con más recursos para participar en el mercado laboral son las más jóvenes.

De esta situación, así como de mi trayectoria vital y mi recorrido académico y profesional, nace el interés y motivación para intentar comprender y, tratar de mejorar en la medida de mis posibilidades, las situaciones que esta realidad va

mostrando ya que, desde la opción tanto de compromiso personal como metodológico que he elegido, una investigación social tiene mayor sentido cuando no nos limitamos a tratar de explicar los acontecimientos, sino que trascendiendo esta explicación intentamos transformar la realidad para mejorarla.

Desde mi trayectoria personal, me gustaría señalar alguna de las razones que alimentaron en mí el interés por analizar la discriminación de género. La primera que recuerdo es la vivencia de situaciones que reflejaban la creencia generalizada de que las mujeres “amas de casa” no trabajan, sólo por el hecho de “no traer un sueldo a casa” cuando, por ejemplo, era el único miembro de la familia que no tenía vacaciones, pues éstas consistían en seguir haciendo lo mismo, con un poco de suerte en una casa distinta y, si eran afortunadas, en la playa.

Otra motivación es mi reacción ante el argumento, esgrimido por muchas personas para reproducir los roles de género, de que “las mujeres tienen la culpa de que las cosas no cambien”, pues se considera (socialmente) que son ellas las responsables de la educación de las hijas y los hijos y, por tanto, quienes reproducen o cambian lo establecido, como si la menor presencia del padre no educase también.

Ya en el ámbito profesional, como educadora social, me ha preocupado y me preocupa mucho que las adolescentes no reconozcan la discriminación que aún hoy se ejerce sobre las mujeres, sobre ellas mismas. Pues, si no eres consciente de un problema no vas a intentar solucionarlo. A esta situación se refiere lo que Alicia Puleo<sup>1</sup> ha identificado como *patriarcado consentido*, donde la persona busca cumplir con el papel que la sociedad le asigna; frente al *patriarcado coercitivo*, donde el cumplimiento de los papeles asignados tanto a hombres como a mujeres es mucho más rígido.

Todo lo anterior está presente en la definición de los **propósitos** de esta tesis que, en definitiva son: analizar en nuestro contexto la situación de las mujeres respecto a la formación que tienen, el beneficio que obtienen de ésta en el mercado laboral

---

1 El patriarcado: ¿una organización social superada? *El periódico feminista*, 18 de septiembre de 2006 ([http://www.mujeresenred.net/article.php3?id\\_article=739](http://www.mujeresenred.net/article.php3?id_article=739))



y cómo estas cuestiones afectan a su proyecto de vida familiar y personal. Para ello me propongo los siguientes **objetivos**: a) Construir un marco teórico que permita entender la situación de las mujeres en el momento actual en nuestro contexto; b) Dar voz a las protagonistas de esta tesis, que son las mujeres, para escuchar la interpretación que hacen de la situación que están viviendo y para darles la posibilidad de ofrecer alternativas; c) Averiguar qué rentabilidad personal, familiar, laboral y social obtienen las mujeres de la formación que adquieren; y d) Construir propuestas para mejorar y continuar indagando.

La planificación de las distintas etapas o fases para la realización de esta tesis responde a un esquema de desarrollo ordenado pero no lineal, pues la comprensión de la realidad social requiere flexibilidad además de rigor. En resumen, tras una primera fase en la que se define el estado de la cuestión y el marco teórico, abordamos la aproximación al trabajo empírico y realizamos el trabajo de campo seguido del análisis e interpretación de los datos obtenidos, finalmente, elaboramos conclusiones y propuestas de acuerdo con los resultados obtenidos respecto a los propósitos y objetivos planteados.

La metodología empleada, definida como cualitativa, ha utilizado una diversidad de instrumentos según la fase de la investigación: basada en el estudio bibliográfico y documental para la construcción del marco teórico y el estado de la cuestión y, para el estudio empírico, apoyada en análisis de datos estadísticos; las entrevistas individuales y grupales a mujeres, principales protagonistas de esta tesis; entrevistas individuales a personas expertas; y grupo de discusión con empresarias y empresarios del ámbito territorial donde se realizó el trabajo de campo. Finalmente, mediante el contraste de resultados empíricos y del marco teórico y estado de la cuestión, formulamos las conclusiones y propuestas de mejora de este estudio.

Como resultado, se presenta este trabajo organizado en seis capítulos y esta introducción. En los tres primeros se aborda el estado de la cuestión y se construye el marco teórico, dedicando los tres últimos a definir el carácter de la investigación

y el diseño y desarrollo del trabajo de campo, seguido de la interpretación de resultados y, por último, la elaboración de conclusiones y propuestas.

En el capítulo primero, titulado “Socialización de género y formación”, se aborda el concepto de patriarcado y cómo influye éste en el modelo social que tenemos. Según el marco teórico y los documentos analizados, tanto la socialización en función del género, como la división sexual del trabajo están favoreciendo la supervivencia de un modelo patriarcal de sociedad.

Los análisis realizados nos permiten asimismo establecer una clara distinción entre los conceptos de trabajo y empleo, que ya hicieron Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany en 1994 y que considero necesario insistir en ellos en la actualidad.

El segundo apartado de este primer capítulo está dedicado a analizar el papel que la formación ha jugado y juega en la vida de las mujeres. Para ello se comienza con un breve recorrido de la mujer en el sistema de educación formal y se estudia con detalle en los distintos niveles del sistema educativo, tanto en la formación general como profesional.

Veremos que hoy en día sigue siendo necesario apostar por una escuela coeducativa y por una orientación no sexista como base, desde la escuela, para construir una sociedad más justa, que no discrimine a las personas por su sexo, ni por cualquier otra condición personal, cultural, religiosa...

También se dedica un apartado al estado de la cuestión de la formación ocupacional de las mujeres, esencial dentro de la educación permanente como modo de perfeccionamiento de las personas y, casi también, como exigencia de la sociedad actual.

Todo ello nos ayuda a situarnos para poder emprender el análisis sobre qué ocurre en el mercado laboral, objeto de estudio del segundo capítulo.

El análisis del mercado laboral es un eje central para esta tesis, por ello, antes de adentrarnos en las cifras relativas al empleo, estudiamos los antecedentes de la situación de la mujer en éste. Encontramos modos de actuar que hacen que la organización empresarial y social esté pensada y construida por y para los varones, y vemos cómo se ha entendido la igualdad de las mujeres en este plano de incorporación al mercado laboral según la lógica del mercado. Sobre esta misma lógica se están desarrollando las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal previstas por la ley.

Comprobamos que esta lógica no funciona y que los costes de asumirla los están pagando mayoritariamente las mujeres, pero también la sociedad, pues desaprovecha mano de obra cualificada, fuerza que exista una baja tasa de natalidad dificulta el mantenimiento del sistema de protección social...

El siguiente paso es tratar de averiguar qué hacen las distintas administraciones públicas para buscar soluciones a esta situación. Entendemos que el mejor arma que tienen son las Políticas de Igualdad, y a ello dedicamos el tercer y último capítulo del marco conceptual y estado de la cuestión. Se hace un recorrido desde el ámbito internacional hasta el local, pasando por el estatal y autonómico. Destaca el dato de que, en el terreno del trabajo realizado en pro de la igualdad de mujeres y hombres, los mayores logros se han conseguido en los últimos treinta años del siglo pasado.

En efecto, 1995 supuso un punto de inflexión en el trabajo que se venía realizando en las políticas de igualdad. La *IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, realizada en Beijing, en el marco de la Organización de Naciones Unidas, marca un hito en las políticas de igualdad. Se deja de entender las desigualdades que padecen las mujeres como un problema exclusivamente suyo para entender que el problema afecta a la sociedad en su conjunto, al menos en el plano teórico, lo que se ve reflejado en las políticas que se plantean las diferentes administraciones desde ese momento.

En este capítulo son clave también los conceptos de *mainstreaming* y *empoderamiento*. El primero hace pensar a las administraciones que es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las políticas. El segundo tiene un doble sentido, por un lado se pretende visibilizar a las mujeres, promoviendo una imagen femenina alejada de los estereotipos sexistas, ofreciendo modelos positivos; por otro, se ve la necesidad de que estén representadas en los procesos de toma de decisiones.

En España, en el terreno legislativo, son especialmente relevantes la Ley Orgánica 2/2006 de Educación, por hacer mención explícita a la necesidad de lograr la igualdad entre mujeres y hombres; y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. Se trata de una ambiciosa ley que aborda el tema por primera vez de manera integral, si bien, como veremos en este capítulo tercero, tiene sus deficiencias.

Tras construir el marco conceptual planificamos la llegada al estudio de campo. En el capítulo cuatro justifico la elección de una metodología cualitativa de investigación y planteo cuales han sido las fases de la misma. Asimismo, describo el procedimiento e instrumentos para la realización del trabajo de campo. Aquí se hace una descripción del perfil de las y los informantes (mujeres, personas expertas y empresariado) y se indican y explican cuáles van a ser las líneas de indagación que guiarán el trabajo: educación, empleo, familia, maternidad, vida personal y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El capítulo V está dedicado al análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Está organizado en torno las seis líneas de indagación establecidas en la planificación, y señaladas en el párrafo anterior. En el trabajo de campo se obtiene información muy relevante, que viene a reforzar y dar nuevos sentidos al trabajo realizado en el estado de la cuestión. Además, las y los informantes ofrecen sugerencias para la tan deseada mejora de la realidad que vivimos en relación a la formación, el empleo la forma de hacerlos compatibles con la vida familiar y personal. Nos advierten de las virtualidades de la legislación vigente y de las deficiencias que existen en su aplicación y aportan sugerencias de mejora.

Para finalizar, en el sexto capítulo se exponen las conclusiones, recogiendo resultados del marco teórico y del estudio empírico, y organizadas asimismo según las líneas de indagación señaladas. Asimismo, se realizan propuestas a partir de las aportaciones encontradas en la revisión bibliográfica, de las personas expertas, de las mujeres y del empresariado que ha participado en el trabajo de campo. En el tercer apartado de este capítulo final se sugieren posibles líneas de investigación futura que complementarían la presente.

Me gustaría concluir esta presentación con el lema feminista acuñado en los años setenta del siglo XX que decía: QUEREMOS EMPLEO, TRABAJO NOS SOBRA. Amparada en lo planteado en este trabajo me atrevo a añadirle, como complemento esencial para la población del siglo XXI, que también necesitamos y queremos el RECONOCIMIENTO Y DIGNIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADO, imprescindibles para la vida humana y tan minusvalorados socialmente.

# MARCO TEÓRICO - ESTADO DE LA CUESTIÓN

---



## CAPÍTULO I

### SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO Y FORMACIÓN

Comienzo la construcción del marco teórico analizando aspectos sociales que están en la base de lo que somos como personas (hombres y mujeres) y que nos definen como sociedad en relación con la educación y el trabajo.

Primero se analizan características sociales que nos ayudan a establecer el estado de la cuestión respecto a la sociedad patriarcal en la que vivimos, sustentado en una socialización en función del sexo de nacimiento y de una división del trabajo también según éste.

Asimismo es imprescindible estudiar los conceptos de trabajo y empleo si queremos analizar la realidad desde las mujeres y con las mujeres.

En un segundo apartado tratamos de vislumbrar el papel que la formación está jugando en la vida de las mujeres. Para ello se hace un recorrido por la historia de las mujeres en el sistema educativo, analizando en profundidad la situación de nuestros días.

Finalmente se aborda el papel de la orientación profesional y de la formación ocupacional por su estrecha relación con el mundo laboral y con el estatus que alcanzarán las mujeres en éste y en la sociedad en general.



### 1. Aspectos sociales que inciden en el escenario de la relación educación-empleo

Este apartado está destinado a presentar las características fundamentales de cuatro aspectos: patriarcado, socialización de género, división sexual del trabajo y concepto del trabajo, por entender que están directamente relacionados con las desigualdades por razones de género y, especialmente, con elementos que pueden ayudar a comprender la desigual, e inferior, situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Por ello, no incluyo otros aspectos que desde diferentes líneas del pensamiento feminista y, en general, desde los estudios sobre la mujer, se vienen reivindicando como diferencias o saberes positivos, toda vez que ello me distancia del objeto de estudio en el marco inicial de esta tesis.

No obstante, tales aspectos positivos serán tenidos en cuenta más allá de este marco inicial, cuando en el desarrollo de la investigación, y más concretamente en los resultados del trabajo de campo, se presenten evidencias de superación y mejora en la incorporación de la mujer al mercado laboral y en las condiciones en las que ésta se produce, se mantiene y se transforma. De este modo pretendo aportar o buscar nuevas explicaciones y proyecciones a partir del marco teórico o estado de la cuestión.

#### 1.1. Patriarcado

El patriarcado<sup>1</sup> se entiende como un sistema de ideas y prácticas sociales basado en la subordinación de las mujeres ante los hombres. Esta subordinación se justifica en la atribución de cualidades y posibilidades distintas, desiguales e inferiores en la mujer, que tendrían su origen en lo biológico, en la naturaleza. Por tanto, estas cualidades y posibilidades, además de que no podrían modificarse,

---

<sup>1</sup> El concepto de patriarcado es fundamental en la teoría feminista y, por tanto, hay una amplísima bibliografía de la que cabe destacar algunos textos esenciales: Celia Amorós (1985), Gerda Lerner (1990), Kate Millet (1995).

justificarían la asignación de papeles sociales distintos para hombres y para mujeres en todos los órdenes de la vida, tanto doméstica como pública.

Dicha diferenciación jerárquica se aplica también al ámbito del trabajo, de modo que el sistema patriarcal establece una rígida distribución de tareas en función del sexo, y una valoración diferente del trabajo realizado por hombres y mujeres. Se otorga mayor valor al trabajo desempeñado por los primeros, quienes logran así un mayor reconocimiento social que se asienta en la creencia de la superioridad del hombre sobre la mujer; y donde, además, el hombre es la medida de las cualidades humanas (androcentrismo).

Esto conlleva el establecimiento de relaciones de poder en todos los ámbitos de la vida y un trato desigual y discriminatorio para la mujer. Tal sistema social justifica la subordinación, la jerarquización y la división sexual del trabajo. Se fomenta entonces una sociedad *de clases*, donde hombres y mujeres ocupan planos diferentes de la esfera social, política y económica: el hombre pasa a primer plano y la mujer queda en situación de subordinación respecto de éste, perdiéndose así como su potencial en la construcción de una sociedad más rica, diversa e igualitaria.

Es importante atender a las repercusiones que este modelo social tiene para mujeres y hombres, pues crea una sociedad jerarquizada donde unas y otros ocupan distintos puestos en los diferentes ámbitos de la vida. Y, puesto que el modelo está construido a la medida de los hombres, son éstos quienes siempre ocupan los puestos considerados más valiosos, mientras que la mujer es relegada a los menos valorados y a situaciones de subordinación.

Los mecanismos que utiliza el patriarcado en cada sociedad son diferentes y además en una misma sociedad varían con el paso del tiempo. Este hecho confiere al concepto de patriarcado un carácter social e histórico, a partir del cual es posible cuestionar el origen natural de las desigualdades que pretende el patriarcado (Astelarra, 2005); llegando a la conclusión de que “es a través de un

trabajo continuado de imposición simbólica como se establecen y mantienen las identidades diferenciales y jerarquizadas” (Gómez Bueno et al., 2001: 55).

Esta breve introducción al patriarcado como invención socio-histórica pone de manifiesto que es fundamental entender el papel que ha jugado la cultura en la construcción de las desigualdades de género y en la perpetuación del sexismo<sup>2</sup>. Sólo desde esa comprensión podemos analizar, tratar de entender y transformar la manera en que hombres y mujeres utilizamos de modo diferenciado, y a menudo desigual, los tiempos y los espacios, participamos en ámbitos de la vida, valoramos las actividades humanas, etc.

Cuestiones todas ellas que, como ya se ha dicho, son fruto de nuestro proceso de socialización y que condicionan nuestras posibilidades y acciones de desarrollo en todo el proceso vital y, en particular, en tres esferas en las que las mujeres trabajan por su igualdad: formación, empleo y proyecto de vida personal.

Este trabajo está dedicado, en primer lugar, a estudiar y analizar el modo en que dichas esferas operan y condicionan la vida de las mujeres españolas del siglo XXI (en la actualidad) y, en segundo lugar, a generar nuevas posibilidades de interpretación y mejora de su incidencia desde la perspectiva de género, para ayudar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.

Es importante tener presente el concepto de *género*, pues es un recurso conceptual fundamental para poder analizar y comprender el alcance y el significado de muchas de las discriminaciones sexistas que hoy día se producen entre mujeres y hombres, así como para desenmascarar la pretendida base “natural” de la jerarquización y subordinación en el trato que reciben las mujeres respecto de los hombres.

Decodificar y reconstruir este concepto no es tarea fácil, pues como afirma Castells (1999) el patriarcado, para ejercer autoridad,

---

<sup>2</sup> Se denomina *sexismo* a las prácticas que mantienen, en las relaciones sociales y personales, la subordinación de lo femenino a lo masculino.

...debe dominar toda la organización de la sociedad, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura. Las relaciones interpersonales y, por tanto, la personalidad, están también marcadas por la dominación y la violencia que se origina en la cultura y las instituciones del patriarcado (p. 159).

### 1.2. La socialización de género

Un concepto esencial que nos permite interpretar la realidad actual es el de *género*, el cual comienza a utilizarse por investigadoras feministas anglosajonas a finales de los 60 y que, en la década de los 70, se convierte –en términos de M<sup>a</sup> Milagros Rivera (1998: 151)- en un “concepto liberador” de gran éxito en el mundo académico. Las investigadoras feministas acuñan el concepto *género* como una categoría de análisis de la realidad, con el objetivo de diferenciar las construcciones sociales y culturales de las biológicas<sup>3</sup>. Hasta la aparición de este concepto, las ideas sobre lo que significa ser hombre y ser mujer se entendían como dotaciones biológicas que se aceptaban socialmente como inmutables por provenir de la naturaleza. De hecho, “a lo largo de la historia todas las sociedades se han construido a partir de las diferencias anatómicas entre los sexos. Convirtiendo esa diferencia en desigualdad social y política” (Cobo, 2000: 55).

Pero, incluso a pesar de la historia, lo que aquellas investigadoras pretendían era un gran cambio social: el reconocimiento de que, en contra de las ideas mayoritarias, las características denominadas “femeninas” eran adquiridas por las mujeres a través de un complejo proceso, tanto individual como social, y que no se derivaban de forma natural de su condición biológica. O, lo que es lo mismo, que existía y existe una diferencia fundamental entre sexo y género que era necesario

---

<sup>3</sup> Hay una ingente bibliografía sobre género, entre la que pueden destacarse los textos de Victoria Sau (1989), Rosa Cobo (1995) o M<sup>a</sup> Milagros Rivera (1998). En lengua inglesa, una referencia obligada es el artículo de Joan Scott originalmente publicado en 1986 y traducido al castellano en 1990 (“El género, una categoría útil para el análisis histórico”, en James Amelang y Mary Nash (eds.) *Historia y género*. Valencia, Ediciones Alfonso el Magnánimo, 1990.

poner de relieve, con una sólida base teórica, para luchar contra el determinismo biológico imperante.

No cabe duda de que los seres humanos nacemos con una serie de características biológicas, fisiológicas, anatómicas, hormonales, etc. que nos diferencian en dos sexos: femenino y masculino (el diccionario de la Real Academia Española habla de una “condición orgánica”). Se trata por tanto de una condición objetiva que en sí misma no establece ni determina sentido cultural alguno, como sí ocurre con el concepto de género, y mucho menos establece una relación jerárquica entre hombres y mujeres. En palabras de Teresa Rendón (2003)<sup>4</sup>, “...la definición de género no implica, necesariamente, la idea de dominación. Esta última se añade a la noción de género a manera de connotación implícita”.

En definitiva, se habla de *género* para designar el conjunto de conceptos históricos y culturales sobre lo femenino y lo masculino, mientras que la palabra *sexo* se refiere exclusivamente a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre mujeres y hombres.

El género es una construcción social creada por el orden simbólico patriarcal que confiere un sentido específico a la diferencia sexual, es decir, al hecho de que nazcamos hombre o mujer. Esto significa que, a partir de las diferencias biológicas, cada grupo social determina una serie de comportamientos esperados, y deseados, distintos para mujeres y para hombres. Posteriormente cada persona interioriza estos modelos marcados por la sociedad en la que vivimos contribuyendo a la construcción de la identidad de género. El patriarcado promueve una posición de privilegio de los varones, situándolos en los puestos de poder en la sociedad, mientras que en las mujeres fomenta situaciones de dependencia respecto de éstos.

Cada cultura ha creado todo un repertorio de capacidades, habilidades, sentimientos, actitudes, normas de comportamiento, etc. diferentes para hombres

---

<sup>4</sup> Consultado en <http://www.economistascoruna.org/eawp/index.asp> en noviembre de 2009.

y mujeres. Estas construcciones sociales orientan, impulsan o inhiben determinadas conductas en el conjunto o en ciertos sectores de los hombres o de las mujeres que, en general, tienden a provocar desigualdad.

Sin embargo, podemos destacar como un aspecto positivo que, al tratarse de construcciones sociales, las atribuciones de género son dinámicas y, por tanto, susceptibles de cambio.

En este sentido, los movimientos feministas se han esforzado en poner de manifiesto que, tanto la jerarquía establecida entre los sexos, como la división sexual del trabajo no son *naturales* sino que tienen su origen en un modo determinado de *entender* la diferencia sexual y de *organizarla* con sentido social; es decir, incidiendo en las relaciones entre las personas para y en la organización de la vida colectiva, afectando incluso al ejercicio de los derechos en igualdad de oportunidades como ciudadanos y ciudadanas.

La asignación de género a las personas se produce desde el momento en el que se conoce su sexo; se comienza entonces a realizar una serie de atribuciones construidas socialmente de lo que se espera que esa persona sea. Se modelan formas de pensar y de sentir, modos de relación, habilidades y destrezas, los papeles que se van a desempeñar en los distintos ámbitos de la vida... y todo ello desde una jerarquización en la que no se valora de igual modo lo establecido para el género masculino que para el femenino. Como resultado de este proceso algunas acciones, por ejemplo coser o reparar un motor, la forma de vestir, los colores de una corbata o unos lazos, las emociones, llorar o enfurecerse, etc. tienen distinto valor en función de si son realizadas por un hombre o por una mujer. Y esta desigualdad se manifiesta en todas las dimensiones de la vida, tanto individual-privada como económica, política y social.

Como vemos, la desigual asignación de funciones según el sexo se desarrolla en el seno de la sociedad. Para comprender el proceso en el que esto se produce es fundamental tener en cuenta el impacto que tiene la cultura, y dentro de ésta estudiar cómo se realiza la socialización. Socialización entendida como el proceso

por el cual los seres humanos vamos aprendiendo una serie de comportamientos, de hábitos, de actitudes, de pautas o de normas, que tienen repercusión directa en nuestro desarrollo como personas (Suárez, 2004), y cuya finalidad es adaptarnos a la sociedad en la que vivimos.

Además, no se debe olvidar que esta socialización se produce en función del género y que es en este proceso en el que vamos construyendo nuestra identidad; pues, como señala Victoria Sau (1986), la socialización de género influye en esta construcción identitaria desde dos vertientes, una individual y otra colectiva. La colectiva implica la adaptación de los individuos a las exigencias culturales de la sociedad en la que se nace, mientras que la individual hace referencia al modo en que cada persona, a pesar de la igualación que supone haber nacido hombre o mujer, acepta o rechaza, transforma o se adapta a las condiciones sociales que esto conlleva.

En el proceso de socialización se asigna un rol (papel a desempeñar), diferente en función del género. Los principales papeles tradicionalmente asignados a las mujeres han sido de esposa, madre y ama de casa. Cada uno de estos papeles conlleva unos requisitos, conductas, actividades, incluso imagen y expresión corporal, para que sean considerados adecuados o inadecuados. En este proceso no sólo se determinan los comportamientos propios de cada sexo, sino que además se establecen mecanismos de control para impedir que se produzcan conductas distintas de las previstas. La ideología dominante contribuye a la adscripción de los varones a la esfera productiva y de las mujeres a la reproductiva, como plantea Teresa Torns (1999).

Quiero insistir en la idea de que el problema radica no tanto en la asignación de roles como en que los roles asignados a las mujeres sean peor valorados socialmente que los atribuidos a los varones. Además, la asignación de roles se produce a partir de los parámetros establecidos por éstos, es decir, que son ellos quienes definen los roles (tanto masculinos como femeninos).

Es a partir de estos parámetros de valoración de las cualidades de lo femenino y lo masculino como las mujeres son estimadas negativamente en las tareas de producción y positivamente en las tareas de cuidado. Aunque esta construcción social no tenga ningún fundamento biológico se presenta como determinada por la naturaleza.

La influencia de la socialización de género es tan fuerte que con la evolución social y el acceso de la mujer a nuevos espacios, como su incorporación al trabajo remunerado, no sólo no se abandonan los roles tradicionales sino que ésta se produce ocupando puestos relacionados con dichos roles, reproduciendo y manteniendo así las desigualdades existentes.

La cultura sexista<sup>5</sup> y el modelo social androcéntrico<sup>6</sup>, que están en la base del proceso socializador de cada persona, conllevan grandes repercusiones para su desarrollo en la medida en que, como veremos en el trabajo de campo de esta investigación, lo está condicionando en múltiples aspectos. La diferencia de roles va a marcar los itinerarios vitales (académicos, laborales, familiares...) de mujeres y de hombres en función de los desiguales patrones de género establecidos.

Una cuestión importante en el desarrollo de la persona es que intenta que su forma de ser, de actuar... en definitiva, de estar en el mundo, responda a la imagen que su entorno le proyecta y espera de ella. El primer agente de socialización es la familia, que condiciona desde la elección de los colores que decoran el cuarto del niño o la niña, los juguetes que le ofrecen, etc. hasta la posibilidad de manifestar emociones y de experimentar en el conocimiento del mundo que rodea a la

---

<sup>5</sup> El *sexismo* es un mecanismo social que, en un determinado ámbito de actividad, privilegia a un sexo sobre otro, como consecuencia de la relación jerárquica que se establece entre ellos. En el orden patriarcal, se refiere al conjunto de prácticas sociales destinadas a mantener la dominación de los hombres sobre las mujeres.

<sup>6</sup> Señala Amparo Moreno (1986) que el término *androcentrismo* hace referencia, según su etimología griega, al ser de sexo masculino, definido por oposición a la mujer y con unas características definidas, las del arquetipo viril: un adulto con un determinado estatus personal (marido y padre) y social (en posiciones de poder) y que reúne cualidades como el honor y el valor. Cuando se habla de modelo social androcéntrico quiere indicarse aquella organización social creada por el patriarcado que generaliza las cualidades de este ser humano varón y lo sitúa como referencia de lo humano, de tal manera que lo que establece es que ese varón viril es el centro y el patrón respecto del que valorar a todos los hombres y también a las mujeres.



personas Parece evidente que, si regalamos una muñeca a una niña o un camión a un niño, quizá conscientemente se pretende lo mismo, que la criatura aprenda; pero si lo que se pretendiese es el desarrollo en igualdad de unos y otras no tendríamos en cuenta el sexo en la elección de los juegos y juguetes (invirtiendo la asignación previa).

Si bien es en la familia donde se transmiten los modelos que imitamos, compartimos y reproducimos más fielmente, el segundo gran agente socializador es la escuela. Cada vez la escolarización de niñas y niños se produce a edades más tempranas, cada vez se pasa más tiempo en la escuela, por ello es fundamental el papel que juegan las instituciones educativas en el desarrollo de las personas. Diferentes estudios han constatado que los materiales educativos que se utilizan contienen abundantes sesgos sexistas (Garreta y Careaga, 1987; Moreno, 1992; Blanco, 2000). Otros aspectos relevantes guardan relación con las actitudes que el profesorado (tanto maestros como maestras) muestra hacia los niños y las niñas, o con el modelo de organización de la escuela (Moreno, 1986; Subirats y Brullet, 1988).

Posteriormente, la institución educativa influirá poderosamente en la orientación académica y profesional de la persona que, en el mercado laboral, se refleja de hecho en la “preferencia” y en la elección de ocupaciones distintas para ellos y para ellas. Este estudio y otros que vengo citando demuestran que la elección culmina en que ellos eligen las que mayor reconocimiento social y salarial tienen. En esta cuestión voy a profundizar más adelante, pero consideraba oportuno mencionarlo en este momento para aportar una visión global de las dimensiones de la socialización de género.

Como vemos, los estereotipos de género se adquieren y se modifican mediante un proceso sutil y duradero de aprendizaje en el que intervienen diferentes agentes socializadores y factores culturales, sociales y educativos (Santana, 2002). Para esta autora los principales agentes que determinan el proceso de socialización, y por tanto, como he mencionado, el desarrollo de cada persona, son la familia, la

escuela, los medios de comunicación y la publicidad, la religión, las amistades y el grupo de iguales.

A través de los roles de género construimos estereotipos, es decir, ideas simplificadas y estables de la realidad aceptadas por un grupo social. En el caso de los estereotipos sexistas atribuimos de manera mecánica ciertas características a cada sexo (menos fuerza física, mayor delicadeza, capacidad de cuidado, resignación, menor constancia... a la mujer). Los estereotipos sexistas, en la medida en que justifican la situación de inferioridad personal, social, económica, cultural y política de las mujeres, contribuyen a mantener las prácticas discriminatorias hacia éstas (FOREM, 2004), además de impedir el desarrollo integral y equitativo de las personas.

Los estereotipos y prejuicios sexistas aun siendo culturales, y por tanto difusos, y generales, se presentan en aspectos concretos del desarrollo personal y social. Así, en relación al mundo del trabajo guardan estrecha relación con la segregación ocupacional y la empleabilidad, los conceptos de trabajo y de carrera profesional, la autoeficacia y las expectativas de éxito, así como con el establecimiento de metas y la construcción del proyecto vital/profesional de mujeres y hombres.

Los elementos o atributos a través de los cuales se definen ellas y ellos trascienden a todos los ámbitos vitales, es decir, repercuten en los distintos ambientes familiar, social, formativo o laboral en los que transcurre la vida de las personas. En lo que concierne a este último, atributos o cualidades que son valorados positivamente en la mujer por la sociedad, son al mismo tiempo percibidos por las estructuras socio-económicas como dificultad o incapacidad para desarrollar determinadas actividades laborales. Los valores que se reconocen como positivos en los hombres son factores que intervienen en la motivación hacia el trabajo, en la consecución de metas profesionales y en la propia satisfacción personal/profesional (Kaufmann, 2007).

Esta diferencia de roles y esta marca negativa de la sabiduría de la mujer, que con frecuencia es simplemente negada (segregación sexual), hace que se revalorice la

cultura masculina en detrimento de la femenina, marcando fuertemente los itinerarios vitales de mujeres y hombres. El sistema patriarcal asigna a los hombres aquellas actividades que acontecen en la vida laboral, social, política y económica (denominado *espacio público*), mientras que para las mujeres establece el *espacio doméstico*, donde tienen lugar las actividades de cuidado del hogar y de las personas. Esto repercute en que unas y otros toman diferentes elecciones profesionales y/o laborales construidas desde patrones de género.

Bajo la aparente naturalidad y neutralidad en la que se presentan las elecciones educativas, profesionales y laborales, la realidad muestra que en esferas como la política, el mercado de trabajo y los órganos de decisión se sigue discriminando a las mujeres. Y esto en todos los sectores, aún incluso los más feminizados (salud, economía, educación...).

### 1.3. División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es una de las expresiones más claras del género como construcción social. Consiste en “el reparto social de tareas en función del sexo” (Amorós, 2000: 257). Este reparto ha variado según la época, pero ha existido y existe en todas las sociedades y, en el sistema patriarcal, se basa en la capacidad biológica de gestar y parir de la mujer para relegarla al ámbito de los cuidados, otorgándole un papel reproductor en la sociedad que limita sus posibilidades de participar en el trabajo remunerado, y la convierte en económicamente dependiente de los varones, mientras que al hombre se le encarga proveer a la familia de los recursos necesarios para su mantenimiento. De hecho, como dice M<sup>a</sup> Teresa Rendón (2002) aproximadamente la mitad de las mujeres adultas del mundo se dedica de manera exclusiva a la producción de bienes y servicios para el consumo familiar; o, lo que es lo mismo, al trabajo doméstico.

Así, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres pasan a ser la justificación de la división sexual del trabajo (Astelarra, 2005). Además, siguiendo esta lógica se podría llegar a la conclusión de que las mujeres poseen cualidades mientras que

los hombres adquieren cualificaciones (Ferreira, 1996). Y esto, de un modo u otro, se reproduce en todas las sociedades.

En España, en los años sesenta comienza a cambiar el modelo sociocultural: desciende la tasa de fecundidad, aumenta la incorporación de las mujeres a la educación superior y la clase media aumenta su participación en el mercado laboral. Estos cambios no se ven reflejados en ciertas estructuras sociales, como el mercado laboral, que sigue la lógica del empleo de los hombres: durante toda la vida adulta, a tiempo completo, con promoción dentro de la empresa por mantenerse en la misma durante un periodo de tiempo.

Pero bajo esta lógica, o quedan desatendidos el cuidado de menores, mayores y personas enfermas, o este cuidado se convierte en más trabajo para las mujeres (Carrasco, 1998). Numerosos estudios consultados y el trabajo de campo de esta tesis muestran que las trabas que se encuentran las mujeres en el mercado laboral se deben a los prejuicios sexistas existentes. Se sigue creyendo que las mujeres no son buenas trabajadoras, o que lo son solamente para cierto tipo de trabajos, que suelen coincidir con los puestos bajos en el escalafón laboral y, por tanto, con menor valoración y sueldo; o en ciertas etapas de la vida: bien antes de ser madres, bien cuando los hijos e hijas ya son mayores.

Otro aspecto que dificulta el acceso y la promoción de las mujeres en el mercado laboral es que apenas han variado las responsabilidades de éstas en la esfera de lo doméstico. Es decir, que mientras las responsabilidades fuera del hogar aumentan, la responsabilidad de ordenar y realizar las tareas domésticas sigue recayendo principalmente sobre las mujeres. En este sentido Soledad Murillo (1996) ha establecido la diferencia entre lo público y lo privado, aclarando que en el orden patriarcal las mujeres no ocupan el espacio privado, dedicado a la individualidad, sino que en el caso de las mujeres privado es sinónimo de doméstico, de tiempo dedicado al cuidado de los demás.

En la división sexual del trabajo se ha asignado a los hombres el trabajo “productivo” y a las mujeres el “reproductivo”. El trabajo productivo es el que

genera un intercambio económico, cuando existen relaciones laborales o de autoempleo; mientras que el trabajo reproductivo es el que se encarga del mantenimiento de la vida. A pesar de que ambos no son incompatibles y de que el primero no se podría dar sin el segundo, paradójicamente, el primero tiene un mayor valor social que el segundo; de hecho, el primero es el único que va acompañado de un salario y que se recoge en las estadísticas de empleo. Además, este desigual reparto de papeles sociales va unido a una también desigual valoración de hombres y de mujeres, repercutiendo claramente en las condiciones de vida de unos y de otras.

Además de la construcción cultural de género, es importante señalar que existe una estrecha relación entre patriarcado y sistema capitalista (Hartmann, 1994; Carrasco, 1998). El capitalismo no valora, no tiene en cuenta sino un tipo específico de bienes y, por tanto, desprecia otros. Considera lo material, lo que puede comprarse y venderse, lo que tiene precio, y no valora el bienestar, lo que se hace por placer o porque es necesario sin esperar nada a cambio. El dinero es la medida de la importancia de las cosas: lo que puede comprarse/venderse vale; a lo que no puede ponerse precio, o se ignora o carece de valor.

Aunque las tareas asignadas a hombres y mujeres varían entre las distintas culturas, como decía antes, hay rasgos comunes: mientras los primeros se ubican mayoritariamente en el trabajo productivo, ellas lo hacen en el reproductivo. Así, entre las distintas ramas de actividad y ocupaciones hay empleos considerados como propios del sexo masculino, mientras que otros se suponen adecuados para las mujeres, siendo éstos con frecuencia trabajos coincidentes con las tareas que ellas realizan en el hogar. Este ordenamiento social no es casual, sino consecuencia directa de la sociedad patriarcal y de la socialización de género, de un modo androcéntrico de ver, organizar y actuar en el mundo y de un sistema economicista de estructurar las relaciones humanas.

De hecho, el hombre puede participar o no en el ámbito doméstico; sin embargo las mujeres, independientemente de su participación en la producción laboral, realizarán trabajo familiar y de cuidado de las personas en la propia familia (Frau,

2001) o, en su defecto, habrá que pagar a alguien –generalmente otra mujer- para que se ocupe de estas cuestiones. En cualquier caso, no debemos olvidar que estas diferencias no sólo implican el mayor o menor reconocimiento de uno y otro tipo de trabajo, sino que también repercuten en la construcción de la identidad personal y de la inserción plena de las mujeres como miembros activos de y en la sociedad a la que pertenecen.

La división sexual del trabajo, a su vez, conlleva la determinación y configuración diferencial de las condiciones y rasgos definitorios de los dos espacios: el público y el privado en los que se desarrollan las mujeres y los hombres. Lo público se configura como lugar para el desarrollo de las actividades de producción de bienes y servicios del mercado, políticas, sociales y culturales fundamentalmente. Lo privado está constituido por actividades relacionadas con la reproducción humana, que permiten el desarrollo de la vida cotidiana (Astelarra, 2005). A cada ámbito se le asigna un reconocimiento, valor y prestigio social diferente.

Además, en el imaginario colectivo existe la creencia de que los ámbitos reproductivo y productivo requieren cualidades distintas y que, además, son incompatibles. Por un lado, al ámbito productivo se le atribuye la racionalidad, la inteligencia, la necesidad de disponer de formación específica, de ciertas competencias para desempeñar un puesto de trabajo remunerado. Sin embargo, para realizar las tareas del hogar y los cuidados propios de la esfera doméstica no se considera necesario lo anterior, pues al ámbito reproductivo se le asignan la irracionalidad, los afectos... como si no fuese necesario poseer conocimiento específico alguno para su desempeño (López Puig y Acereda, 2007).

Por otro lado, la lógica masculina de la estructura del trabajo remunerado, ya mencionada, también contribuye a alimentar esta idea, manifestándose de manera clara en la segregación tanto horizontal como vertical que se produce en el mismo. Una de las variables más determinantes dentro de dicha lógica es la organización de los horarios laborales, pensados para que algún miembro de la familia se haga cargo de las tareas del hogar. Esto, a su vez, genera una dicotomía

entre lo privado y lo público que, de hecho, implica una serie de privilegios para el colectivo masculino frente al femenino (Suárez, 2004).

La división sexual del trabajo ha tenido y tiene gran importancia y graves repercusiones en el objetivo de lograr la igualdad. Influye, por ejemplo, en el hecho de que sea mayor el número de mujeres “inactivas” que el de “activas”; en su difícil inserción laboral y en que el acceso, cuando se produce, sea a profesiones típicamente femeninas, en las que las tareas que se desarrollan son una prolongación de las tareas realizadas en la familia; en la dificultad de alcanzar puestos de responsabilidad, incluso en estas profesiones; en que a las mujeres se les exija una mayor formación para desempeñar un puesto de trabajo; en la discriminación salarial.

Como consecuencia, bajo la categoría de inactividad se encuentran muchas mujeres cuyo trabajo es ocuparse durante largas jornadas del estar (alimentación, salud, cuidados básicos) y del bienestar (escucha, protección, confianza) de los miembros de su familia.

El impacto que ha tenido la división sexual del trabajo es notable en todas las esferas: la difícil inserción de las mujeres en el mundo laboral, el acceso a profesiones típicamente femeninas, la dificultad para acceder al ámbito político y la toma de decisiones... o la segregación horizontal, que implica que las mujeres están ocupando distintos tipos de empleos que los hombres, peor remunerados que los de éstos. Este modelo también tiene repercusiones a nivel social y personal, como el hecho de que las mujeres tengan que demostrar de manera permanente sus conocimientos y su valía profesional o que se les exija mayor formación que a los hombres para acceder a un puesto de trabajo de igual nivel.

Estas características son las que determinan el denominado *techo de cristal*, del que hablo con mayor profundidad en el capítulo dos de esta tesis, dedicado al mercado de trabajo específicamente, y donde estos argumentos quedan refrendados y avalados por los datos estadísticos.

### 1.4. Los conceptos de trabajo y empleo

Por lo dicho hasta el momento, y de acuerdo a los objetivos de esta tesis doctoral, es necesario revisar la manera de entender el concepto de *trabajo* (Durán, 1986; Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Torns, 1999). Pues en muchos contextos se continúa identificando trabajo con empleo y, pese a que los debates sobre esta cuestión comenzaron en España a principios de los años setenta, la misma no está aún solucionada.

Como decía, a principios de los años setenta se empiezan a analizar las tareas de cuidado que llevan a cabo las mujeres en el hogar, por comparación con el trabajo remunerado, que era la actividad que tenía valor y reconocimiento social, pues se identificaba trabajo con empleo. Posteriormente, desde el feminismo de la diferencia “se comienzan a reconocer los valores propios del trabajo doméstico como valores sociales fundamentales que antes se hallaban ocultos bajo la imposición de un papel no escogido” (Amoroso et al., 2003: 15).

Las mujeres, al ir incorporándose al trabajo remunerado sin abandonar el doméstico, además de realizar una “doble jornada”, comenzaron a vivir el llamado “síndrome de la doble presencia/ausencia” que genera en éstas una fuerte tensión interna: la de estar y no estar, simultáneamente, en el espacio laboral y familiar. Esto sucede porque las mujeres otorgan a la actividad realizada en el hogar un valor que la sociedad patriarcal ha negado, pues ésta sólo valora, como decía, aquellas actividades que conllevan un salario. Pero, ¿hay que poner precio a las tareas de cuidado que las mujeres realizan en el hogar para que su trabajo sea valorado?

Como recoge Pastor Gosálbez (2007) detrás del uso del término trabajo, referido al empleo como actividad laboral remunerada,

...hay una concepción del trabajo que no reconoce como tal todas aquellas actividades que no llevan asignada una remuneración. Dentro de este paquete de tareas no remuneradas se encuentran las actividades de voluntariado junto con todas aquellas que se llevan a cabo diariamente



para garantizar el bienestar de la población, y que fundamentalmente realizan las mujeres (p. 114).

El grupo “Dones i Treballs” (2003) identifica, al menos, dos razones que contribuyen a invisibilizar el trabajo doméstico: una ideológica y otra económica. La ideológica tiene que ver con las razones del patriarcado, pues sólo han sido consideradas y valoradas socialmente aquellas actividades que tienen que ver con los hombres/varones; es decir, las que se realizan en la esfera pública. La razón económica responde a la conexión entre capitalismo y patriarcado donde el trabajo en la familia, al cuidar la vida humana, es el nexo entre el ámbito doméstico y la producción capitalista. La importancia de que este nexo permanezca oculto radica en que, de este modo, se facilita el desplazamiento de costes generados en el mercado hacia el ámbito familiar doméstico.

Desde una perspectiva social y humana, no sólo económica, parece imprescindible analizar el trabajo teniendo presentes todas las actividades que la persona lleva a cabo para sostener y realizar su propia vida y las de los demás, en un contexto de desarrollo personal y social, ya sean éstas remuneradas o no remuneradas.

Lo que no parece admisible, desde el punto de vista de muchas investigadoras y desde el mío propio, es mantener la lógica imperante, donde sólo se valora y tiene en cuenta el trabajo remunerado. Ya que está suficientemente justificado, como han puesto de manifiesto diferentes estudios, incluso la Ley de Dependencia (2006), que si aquí y ahora hay algún trabajo imprescindible es el de cuidado.

En el siguiente apartado me centraré en analizar el papel que juega la formación de la mujer en el momento actual, tanto desde el punto de vista de su desarrollo personal como profesional. Para ello comienzo realizando un breve recorrido de cuál ha sido la presencia de la mujer dentro del sistema educativo (aspecto legal) y cómo se han ido desarrollando las correspondientes prácticas (aspectos social y personal).

### 2. Papel de la formación en la vida de las mujeres

A través de la socialización de género y el concepto de patriarcado se han descrito los mecanismos que la sociedad ha utilizado para mantener y justificar el papel de la mujer, ligando su desarrollo personal (de manera exclusiva o principal) al ámbito doméstico; mientras que los varones son orientados hacia el ámbito público, más concretamente hacia el empleo. Hemos visto el papel importante que juega en esta situación la socialización de género.

Me centraré ahora en el análisis del papel que juega la formación, elemento fundamental de la socialización, en el desarrollo de los proyectos de vida de las mujeres, tanto en lo profesional como en lo personal.

Al analizar el tema de la formación, en primer lugar considero necesario señalar que el nivel de formación que ha alcanzado la mujer es, en estos momentos, su logro más evidente en aras de la deseada igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además del valor que estos aprendizajes puedan tener en sí mismos, en las mujeres constituyen un factor de protección frente a su supuesta *no actividad* laboral.

En la actualidad, principalmente entre las mujeres jóvenes, las dificultades para incorporarse al mercado laboral no están en la falta de formación, sino en las estructuras sociales y laborales. El estudio empírico realizado en este trabajo y otros consultados muestran, como veremos más adelante, que son principalmente barreras externas las que dificultan el acceso de la mujer al mercado laboral; si bien todavía existen también barreras de carácter interno que están dificultando el proceso.

Con un planteamiento de querer lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es imprescindible poner de manifiesto aquellos aspectos que están transmitiendo modelos sexistas en la educación y que están discriminando a las niñas por razón de su sexo desde los primeros aprendizajes, lo que incide

directamente en la creación y mantenimiento de las barreras para las mujeres en el mercado laboral.

En la actualidad la escuela es, al mismo tiempo, elemento de reproducción y de emancipación para las mujeres. Emancipador en la medida en que a través de la educación las mujeres están alcanzando niveles de autonomía que antes estaban reservados a los hombres. Y reproductor en la medida en que es una institución social que, como todas, tiende a preservar y mantener el orden socialmente establecido.

En este sentido, es preciso detectar los procesos y mecanismos, conscientes e inconscientes, manifiestos y subliminales, que están institucionalizando el sexismo en la escuela; y, posteriormente, elaborar un modelo didáctico y organizativo que aborde estas cuestiones (Moreno, 2000). De este modo ayudaremos a que la escuela sea el espacio social donde verdaderamente se formen ciudadanas y ciudadanos, en igualdad de condiciones y oportunidades.

### **2.1. El transcurso de la situación de la mujer en la educación formal**

A lo largo de la historia la escuela ha sido una pieza clave en la reproducción de los roles sexistas de la sociedad patriarcal, favoreciendo así las desigualdades sociales existentes entre hombres y mujeres. En unas ocasiones por negar a las niñas la posibilidad de acceder y en otras, cuando se les permitía el acceso, por tener para ellas un currículo diferenciado y carente desde el punto de vista de la formación integral y en plano de igualdad.

En España, a las niñas no se les reconoce legalmente derecho a la educación hasta 1857, con la Ley de Instrucción Pública, conocida como Ley Moyano. Si bien éstas recibían una educación distinta de la de los niños, y en escuelas también diferentes (Flecha, 1997); es decir, se establece desde el inicio un modelo de enseñanza segregada.

Es durante la Segunda República cuando se plantea una educación igual para las niñas y para los niños: una educación pública, laica y gratuita, que sea competencia del Estado (Suárez, 2004). Estos planteamientos fueron discutidos (y combatidos) desde el inicio por la Iglesia, provocando muchos problemas (Santos Guerra, 1984; Ballarín, 2000). Tras el periodo de Contienda (1936-39) y con la Dictadura se vuelve al sistema de educación separada, y se instaura un estado de gran control religioso y social sobre las mujeres en todos los ámbitos de sus vidas. Según Frau (1999), la mujer se encuentra en esta época en un sistema que la discrimina en el plano legal, y bajo un control social que, establecido y reforzado por el orden simbólico patriarcal dominante, de manera sutil pero eficaz, la relega a un papel de subordinación respecto de los varones.

En el ámbito de la educación de este periodo juega un importante papel la Sección Femenina de Falange, formando a las niñas como “futuras esposas y madres”. En los objetivos de toda acción educativa para la mujer la diferenciación de roles masculinos y femeninos está profundamente marcada.

Según Magdalena Suárez (2006), el inicio del acceso generalizado de las mujeres, tanto al sistema escolar como laboral, se produce entre los años 1945 y 1975, aunque en condiciones muy desiguales respecto a los hombres. En estos años, la tasa de analfabetismo femenino es el doble que la masculina. Se considera que las mujeres no necesitan aprender cuestiones que no estén directamente relacionadas con la función social de cuidado doméstico que les es asignada, pero sin embargo los varones han de formarse para desempeñar una profesión. Por ello, como recogen González et al. (1992), muchas mujeres no acceden a la escuela o la abandonan para trabajar, como fuente de ingreso familiar y/o para posibilitar que los hermanos varones tengan una formación.

No es hasta 1970, con la Ley General de Educación, cuando de nuevo se regula la escolarización de las niñas junto con sus compañeros, con idéntico currículo. Aún

no podemos hablar de coeducación en esta etapa<sup>7</sup>, pero la escuela mixta supone un paso más en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento en las leyes educativas de la igualdad efectiva y no discriminatoria entre mujeres y hombres se produce por primera vez en España en 1990, con la LOGSE, y es uno de los principios fundamentales de la Ley de Educación (LOE, 2006), en la que el término empleado es coeducación. Ésta ha de estar presente en todos los niveles educativos del sistema, favoreciendo un modelo que garantice la no discriminación de género.

Sin embargo, pese a que la normativa garantiza la igualdad, la realidad no responde fielmente a la legislación vigente. “La realidad es que la educación, contrariamente a lo que debería ser su objetivo, discrimina o se constituye en vehículo propio para tal discriminación” (Santos Guerra, 2000: 18) y lo hace a través de la transmisión, como valiosos, de los valores propios del patriarcado, por lo que tanto las niñas como los niños reproducen los papeles socialmente asignados en función de su sexo. ¿Dónde queda entonces la igualdad real entre niñas y niños en la escuela? Queda íntimamente ligada a la voluntad y el compromiso con la educación de cada docente, pues la coeducación implica un “proceso intencionado de intervención a través del cual se potencia el desarrollo de chicos y chicas, partiendo de la realidad de dos sexos diferentes, hacia el desarrollo personal y una construcción social común y no enfrentado” (Simón y Cremades, 2003: 47).

Como dicen las autoras y autores citados, la coeducación en la actualidad es una finalidad. Aún hoy es imprescindible que quienes nos consideramos educadoras o educadores establezcamos en nuestra práctica diaria el reconocimiento de la diferencia como algo inherente al ser humano. Además, se ha de partir de la idea de que *otro mundo es posible*, aplicado al orden social establecido. La educación ha de romper el sistema sexo/género imperante y acabar con la jerarquización existente de saberes, comportamientos, expectativas... establecida en base a éste.

---

<sup>7</sup> Para entender mejor la diferencia entre escuela coeducativa y escuela mixta es importante el trabajo de M<sup>a</sup> Elena Simón (2000).

Es necesario aún luchar por una igualdad efectiva estableciendo un orden de valores nuevos, donde se reconozcan e incorporen como valiosos aquellos que el sistema patriarcal menospreciaba por ser considerados femeninos. Es, desde mi punto de vista, un error luchar por un modelo donde igualdad significa adaptación al medio social establecido por y para los hombres, para los varones, ya que esto significa perpetuar la desigualdad.

Como decía anteriormente, en estos momentos las mujeres están mejor formadas de lo que nunca han estado (Mercadé, 2007); pero no sólo eso: su nivel de éxito académico es mayor que el de sus compañeros varones en todos los niveles educativos, excepto en los programas de doctorado. Sin embargo, según datos de la OCDE, esta situación no se ha reflejado en reducir la discriminación de la mujer dentro del mercado laboral, como se abordará con mayor detenimiento en el tercer capítulo de esta tesis.

Según venimos estudiando bajo distintos aspectos, el sistema social androcéntrico sigue instaurado en nuestras sociedades llamadas desarrolladas, por lo que las mujeres se encuentran con multitud de barreras, tanto externas como internas, para desenvolverse de manera integral a través de una socialización que sigue marcada por la desigualdad de género. Ésta afecta a las decisiones académicas, ocupacionales y vitales que van a realizar las mujeres, principalmente aquellas que cuentan con menos recursos. Aunque, como nos recuerda Marina Subirats (1991), este trato discriminatorio no está afectando al éxito académico de las niñas, sí influye de manera muy negativa en el desarrollo de su personalidad, interiorizando ser relegadas a un papel secundario en el ámbito público.

A pesar de que los logros en la formación de la mujer le permiten ir rompiendo barreras en otros espacios, como el político o el de empleo, la rentabilidad que obtienen de los esfuerzos realizados para formarse no es la misma que la de los varones, pues a ellas se les exige mayor formación para ocupar los mismos puestos, tienen mayores dificultades para acceder a las jefaturas y, si las logran, suele ser con menores ingresos. Esta discriminación debe acabarse también desde el punto de vista económico, ya que no es rentable para un estado ni para una

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

sociedad dedicar recursos para formar profesionalmente a una persona que posteriormente no va a aprovechar todas sus potencialidades por ser relegada al ámbito doméstico. “El crecimiento económico de un país se debe, en gran parte, a un óptimo desarrollo y aprovechamiento de los recursos humanos de los que dispone, o sea la cantidad, y a su nivel de formación, o sea a su calidad” (Mercadé, 2007: 61).

### 2.2. Grado de formación académica de las mujeres

Según datos del Ministerio de Educación, del alumnado matriculado en el curso 2006/07 poco más de la mitad (50,23%) eran mujeres (tabla 1).

**Tabla 1: Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen General  
(centros públicos y privados)**

	Total	Mujeres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>7.778.441</b>	<b>3.907.410</b>	<b>50,23</b>
<b>ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN GENERAL</b>	<b>7.088.662</b>	<b>3.474.773</b>	<b>49,09</b>
E. INFANTIL	1.557.257	760.370	48,83
E. PRIMARIA	2.538.033	1.228.759	48,41
EDUCACIÓN ESPECIAL	28.871	10.962	37,97
E.S.O.	1.834.685	892.422	48,64
BACHILLERATOS	630.349	344.654	54,68
Bachillerato	595.571	326.718	54,86
Bachillerato a distancia	34.778	17.936	51,57
FORMACIÓN PROFESIONAL	499.467	237.606	47,57
F. Profesional - Ed. Secundaria	281.148	125.612	44,68
Ciclos Formativos Grado Medio	232.653	108.150	46,48
C. Formativos Grado Medio a distancia	2.571	2.059	80,08
Programas de Garantía Social	45.924	15.403	33,54
F. Profesional - Ed. Superior	218.319	111.994	51,30
C. Formativos Grado Superior	212.802	107.847	50,68
C. Formativos Grado Superior a distancia	5.517	4.147	75,17
<b>ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL</b>	<b>689.779</b>	<b>432.637</b>	<b>62,78</b>
<b>E. DE ADULTOS - Enseñanzas de carácter formal</b>	<b>377.280</b>	<b>236.050</b>	<b>62,57</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEC. Curso 2006/07.

Si nos fijamos en el tipo de formación, en las enseñanzas de régimen general el porcentaje de mujeres (49,09%) es algo inferior al de varones; donde el porcentaje de mujeres es significativamente mayor que el de hombres es en las enseñanzas de régimen especial (62,78%) y en la educación de personas adultas (62,57%).

Dentro de las enseñanzas de régimen general, el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres en todas las etapas de enseñanza obligatoria; sin embargo, es en las etapas de enseñanza no obligatoria cuando las mujeres tienen más presencia que sus compañeros. Así, en Bachillerato el, 54,68% de estudiantes matriculados son mujeres. Además, en la convocatoria de 2007, la prueba de acceso a la universidad fue superada en un 57,9% por mujeres.

Otro dato que viene a reforzar el éxito académico de las mujeres es el menor porcentaje de chicas matriculadas (33,6%) en los extintos programas de Garantía Social (actuales Programas de Cualificación Profesional Inicial –PCPIs-) (tabla 2). Aunque las que están se matriculan mayoritariamente en perfiles laborales altamente feminizados, como son: Imagen Personal (96,2%), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (82,5%), Comercio y Marketing (73,7%), Sanidad (70%), Textil, Confección y Piel (64,5%) y Administración (62%).



## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 2: Alumnado matriculado por familia profesional y modalidad de programa de Garantía Social.**

	TOTAL	Iniciación Profesional	P.G.S. Jóvenes Desfavorecidos-Talleres Profesionales	Progr. Formación y Empleo	Progr. Educación Especial	No distribuido por programa
<b>AMBOS SEXOS</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>45.942</b>	<b>33.302</b>	<b>3.155</b>	<b>4.340</b>	<b>2.945</b>	<b>2.200</b>
Actividades Agrarias	2.026	966	138	449	418	55
Actividades Marítimo-pesqueras	54	51	0	0	0	3
Administración	5.272	4.287	260	172	280	273
Artes Gráficas	394	120	55	41	151	27
Comercio y Marketing	1.982	1.425	172	225	41	119
Comunicación, Imagen y Sonido	144	120	23	0	0	1
Edificación y Obra Civil	1.744	884	297	356	68	139
Electricidad y Electrónica	5.725	4.658	352	217	204	294
Fabricación Mecánica	3.150	2.354	211	324	26	235
Hostelería y Turismo	3.235	2.096	357	458	209	115
Imagen Personal	2.882	2.026	452	150	35	219
Industrias Alimentarias	332	143	39	64	22	64
Informática	75	75	0	0	0	0
Madera y Mueble	1.594	924	166	233	112	159
Mantenimiento y Servicios a la Producción	2.194	1.565	140	229	239	21
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	4.033	3.380	131	191	12	319
Química	20	20	0	0	0	0
Sanidad	597	456	28	0	9	104
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	1.071	634	249	110	58	20
Textil, Confección y Piel	451	240	53	31	95	32
Vidrio y Cerámica	49	49	0	0	0	0
Artesanías	269	93	32	58	85	1
No distribuido por Familia	8.649	6.736	0	1.032	881	0
<b>% MUJERES</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>33,6</b>	<b>32,2</b>	<b>42,2</b>	<b>33,1</b>	<b>42,0</b>	<b>31,9</b>
Actividades Agrarias	25,7	18,3	30,43	30,5	37,1	16,7
Actividades Marítimo-pesqueras	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3
Administración	62,0	63,3	61,1	66,3	53,9	49,1
Artes Gráficas	37,3	30,8	34,5	41,5	43,0	33,3
Comercio y Marketing	73,7	73,3	76,7	83,6	34,1	68,1
Comunicación, Imagen y Sonido	43,7	42,5	52,2	0,0	0,00	0,0
Edificación y Obra Civil	4,6	3,3	6,1	7,3	7,3	1,4
Electricidad y Electrónica	5,1	4,2	4,0	12,9	20,1	3,4
Fabricación Mecánica	2,7	2,2	4,3	2,8	7,7	6,4
Hostelería y Turismo	47,8	45,4	52,1	52,6	53,6	48,7
Imagen Personal	96,2	95,9	98,7	97,3	94,3	94,1
Industrias Alimentarias	46,1	42,0	48,7	46,9	59,1	48,4
Informática	8,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Madera y Mueble	6,5	5,1	1,2	9,1	25,0	3,1
Mantenimiento y Servicios a la Producción	9,2	6,4	10,7	4,4	31,4	0,0
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	2,2	2,2	0,0	2,6	25,0	1,9
Química	10,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sanidad	70,0	66,7	53,9	0,0	44,4	91,3
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	82,5	85,3	79,9	88,2	53,4	80,0
Textil, Confección y Piel	64,5	62,1	69,8	48,4	68,4	78,1
Vidrio y Cerámica	30,6	30,61	0,0	0,040	0,0	0,0
Artesanías	34,6	37,6	21,9	17,2	48,2	0,0
No distribuido por Familia	33,8	32,4	0,0	33,0	45,4	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEC. Curso 2006/07

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

Por lo que se refiere a la Formación Profesional (tabla 1), el número de varones matriculados es superior al de mujeres aunque con escasa diferencia (2'43%). Donde la diferencia resulta más notable es en Formación Profesional a distancia. En los Ciclos Formativos de Grado Medio son mujeres el 80,08 % y el 75,17% en los de Grado Superior (4 de cada 5 y 3 de cada cuatro personas matriculadas, respectivamente). Estos datos podrían tener varias explicaciones; una de ellas es el tipo de oferta, mayoritariamente profesiones altamente feminizadas, salvo el Ciclo Formativo de Grado Medio Montaje, Mantenimiento e Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor, en el que como se puede apreciar en la tabla 3, la matrícula femenina se sitúa en un escaso 4,54%.

**Tabla 3: Alumnado matriculado en Formación Profesional a Distancia**  
(centros públicos y privados).

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO</b>	<b>2.571</b>	<b>512</b>	<b>2.059</b>	<b>80,08</b>
<b>Administración</b>	<b>1.846</b>	<b>403</b>	<b>1.443</b>	<b>78,17</b>
Gestión Administrativa	1.846	403	1.443	78,17
<b>Mantenimiento y Servicios a la producción</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>4,54</b>
Montaje-Mantenimiento Instalaciones de Frío, Climatización y Prod. de Calor	22	21	1	4,54
<b>Sanidad</b>	<b>703</b>	<b>88</b>	<b>615</b>	<b>87,48</b>
Cuidados Auxiliares de Enfermería	531	59	472	88,89
Farmacia	172	29	143	83,14
<b>CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR</b>	<b>5.517</b>	<b>1.370</b>	<b>4.147</b>	<b>75,17</b>
<b>Administración</b>	<b>250</b>	<b>69</b>	<b>181</b>	<b>72,40</b>
Administración y Finanzas	250	69	181	72,40
<b>Comercio y Marketing</b>	<b>1.541</b>	<b>654</b>	<b>887</b>	<b>57,56</b>
Comercio Internacional	94	35	59	62,76
Gestión Comercial y Marketing	1.300	521	779	59,92
Gestión del Transporte	147	98	49	33,33
<b>Hostelería y Turismo</b>	<b>242</b>	<b>73</b>	<b>169</b>	<b>69,83</b>
Agencias de Viajes	89	25	64	71,91
Información y Comercial. Turísticas	153	48	105	68,63
<b>Informática</b>	<b>437</b>	<b>358</b>	<b>79</b>	<b>18,08</b>
Administración de Sistemas Informáticos	122	108	14	11,47
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	315	250	65	20,63
<b>Mantenimiento y Servicios a la producción</b>	<b>173</b>	<b>90</b>	<b>83</b>	<b>47,98</b>
Prevención de Riesgos Profesionales	173	90	83	47,98
<b>Servicios Socioculturales a la Comunidad</b>	<b>2.874</b>	<b>126</b>	<b>2.748</b>	<b>95,61</b>
Educación Infantil	2.874	126	2.748	95,61

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEC. Curso 2006/07.

Otra posible explicación, o mejor dicho una explicación complementaria, haría referencia a la modalidad de la formación. Si nos fijamos en la edad de las personas matriculadas, tanto en Ciclos Formativos de Grado Medio como de Grado Superior, alrededor del 75% son mayores de 25 años, de lo que podemos deducir que son personas (mayoritariamente mujeres como ya se ha constatado) que se forman y, o bien trabajan, o bien tienen obligaciones familiares que les impiden o dificultan la asistencia a clase; aunque podrían darse ambas circunstancias. También cabe pensar que por ser mujeres arrastran carencias formativas por dificultades de acceso a la escolarización propia de las leyes educativas anteriores a 1990, como ya se ha comentado.

Una característica de la Formación Profesional es que tiene un marcado sesgo de género, tanto en Grado Medio como Superior. Del alumnado matriculado en Grado Medio (tabla 4) las mujeres son más del 90% en las familias profesionales de Imagen Personal; Textil, Confección y Piel; Sanidad; y Servicios Socioculturales a la Comunidad, todas ellas claramente vinculadas con el papel tradicional asignado a las mujeres. Sin embargo, en las familias de Actividades Marítimo-pesqueras; Edificación y Obra Civil; Electricidad y Electrónica; Fabricación Mecánica; Madera y Mueble; Mantenimiento y Servicios a la Producción; y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres representan menos del 10% de las personas matriculadas.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 4: Alumnado matriculado en Formación Profesional de Grado  
Medio (Centros públicos y privados).**

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>232.653</b>	<b>124.503</b>	<b>108.150</b>	<b>46,48</b>
<b>ACTIVIDADES AGRARIAS</b>	<b>4.351</b>	<b>3.639</b>	<b>712</b>	<b>16,36</b>
Explotaciones Agrarias Extensivas	343	316	27	7,87
Explotaciones Agrarias Intensivas	447	392	55	12,30
Explotaciones Ganaderas	223	114	109	48,88
Jardinería	1.369	1.061	308	22, 50
Trabajos Forestales y de Conservación del Medio Natural	1.969	1.756	213	10,82
<b>ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS</b>	<b>3.819</b>	<b>2.549</b>	<b>1.270</b>	<b>33,252</b>
Conducción de Act. Físico-Deportivas en el Medio Natural	3.819	2.549	1.270	33,252
<b>ACTIVIDADES MARÍTIMO-PESQUERAS</b>	<b>1.157</b>	<b>1.065</b>	<b>92</b>	<b>7,952</b>
Buceo a Media Profundidad	213	203	10	4,692
Operaciones de Cultivo Acuícola	156	103	53	33,972
Operación,Control-Mantenimiento Maquinas Marinas	441	433	8	1,812
Pesca y Transporte Marítimo	347	326	21	6,052
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	<b>46.894</b>	<b>11.394</b>	<b>35.500</b>	<b>75,702</b>
Gestión Administrativa	46.894	11.394	35.500	75,702
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	<b>2.529</b>	<b>1.563</b>	<b>966</b>	<b>38,20</b>
Encuadernados, Manipulados de Papel y Cartón	9	4	5	55,55
Impresión en Artes Gráficas	683	450	233	34,11
Preimpresión en Artes Gráficas	1.837	1.109	728	39,63
<b>COMERCIO Y MARKETING</b>	<b>11.181</b>	<b>3.292</b>	<b>7.889</b>	<b>70,56</b>
Comercio	11.181	3.292	7.889	70,56
<b>COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO</b>	<b>2.450</b>	<b>1.235</b>	<b>1.215</b>	<b>49,59</b>
Laboratorio de Imagen	2.450	1.235	1.215	49,59
<b>EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL</b>	<b>750</b>	<b>704</b>	<b>46</b>	<b>6,13</b>
Acabados de Construcción	299	274	25	8,36
Obras de Albañilería	329	308	21	6,38
Obras de Hormigón	59	59	0	0
Op. y Mant. de Maquinar. de Constr.	63	63	0	0
<b>ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>	<b>29.929</b>	<b>29.238</b>	<b>691</b>	<b>2,30</b>
Equipos Electrónicos de Consumo	10.681	10.358	323	3,02
Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	19.248	18.880	368	1,91
<b>FABRICACIÓN MECÁNICA</b>	<b>10.303</b>	<b>10.011</b>	<b>292</b>	<b>2,83</b>
Mecanizado	6.389	6.218	171	2,68
Soldadura y Calderería	3.788	3.732	56	1,48
Tratamientos Superficiales y Térmicos	33	28	5	15,15
Joyería	93	33	60	64,51
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	<b>12.011</b>	<b>6.676</b>	<b>5.335</b>	<b>44,42</b>
Servicios de Restaurante y Bar	2.379	1.185	1.194	50,19
Cocina	8.343	4.922	3.421	41,00
Pastelería y Panadería	1.289	569	720	55,86

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>IMAGEN PERSONAL</b>	<b>16.618</b>	<b>483</b>	<b>16.135</b>	<b>97,09</b>
Caracterización	675	45	630	93,33
Estética Personal Decorativa	6.774	64	6.710	99,05
Peluquería	9.169	374	8.795	95,92
<b>INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>	<b>1.151</b>	<b>614</b>	<b>537</b>	<b>46,65</b>
Conservaría Vegetal, Cárnica y de Pescado	81	37	44	54,32
Elaboración de Aceites y Jugos	97	49	48	49,48
Elaboración de Productos Lácteos	58	28	30	51,72
Elaboración de Vinos y Otras Bebidas	503	318	185	36,78
Matadero y Carnicería-Charcutería	99	72	27	27,27
Panificación y Repostería	313	110	203	64,86
<b>INFORMÁTICA</b>	<b>15.772</b>	<b>13.500</b>	<b>2.272</b>	<b>14,40</b>
Explotación de Sistemas Informáticos	15.772	13.500	2.272	14,40
<b>MADERA Y MUEBLE</b>	<b>2.814</b>	<b>2.660</b>	<b>154</b>	<b>5,47</b>
Fabricación a Medida e Instalación de Carpintería-Mueble	2.633	2.496	137	5,20
Fabricación Industrial de Carpintería y Mueble	175	159	16	9,14
Transform. de Madera y Corcho	6	5	1	16,67
<b>MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN</b>	<b>10.030</b>	<b>9.842</b>	<b>188</b>	<b>1,87</b>
Instalac.-Mantení. Electromecá.Maquinaría-Conducción	5.021	4.927	94	1,87
Montaje-Mantenimiento Instalaciones de Frío, Climatización	5.009	4.915	94	1,88
<b>MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS</b>	<b>21.916</b>	<b>21.587</b>	<b>329</b>	<b>1,50</b>
Carrocería	5.830	5.740	90	1,54
Electromecánica de Vehículos	16.086	15.847	239	1,48
<b>QUÍMICA</b>	<b>2.437</b>	<b>901</b>	<b>1.536</b>	<b>63,03</b>
Laboratorio	1.950	611	1.339	68,67
Operaciones de Fabricación de Productos Farmacéuticos	129	44	85	65,89
Operaciones de Proceso de Pasta y Papel	16	12	4	25,00
Operaciones de Proceso en Planta Química	300	201	99	33,00
Operaciones de Transformación de Plásticos y Caucho	42	33	9	21,43
<b>SANIDAD</b>	<b>31.345</b>	<b>3.084</b>	<b>28.261</b>	<b>90,16</b>
Cuidados Auxiliares de Enfermería	24.768	2.323	22.445	90,62
Farmacia	6.577	761	5.816	88,43
<b>SERVICIOS SOCIOCULT. A LA COMUNIDAD</b>	<b>4.784</b>	<b>407</b>	<b>4.377</b>	<b>91,49</b>
Atención Sociosanitaria	4.784	407	4.377	91,49
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>	<b>324</b>	<b>17</b>	<b>307</b>	<b>94,75</b>
Confección	317	12	305	96,21
Operaciones de Ennoblecimiento Textil	7	5	2	28,57
<b>VIDRIO Y CERÁMICA</b>	<b>88</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>52,27</b>
Operaciones de Fabricación de Productos Cerámicos	88	42	46	52,27

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEC .Curso 2006/07

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

En la Formación Profesional de Grado Superior (tabla 5), la situación es similar a la expuesta para el Grado Medio. En las familias profesionales de Imagen Personal; y Servicios Socioculturales a la Comunidad las mujeres son más del 90% de quienes se matriculan en estas enseñanzas. Mientras que en las familias de Electricidad y Electrónica; Fabricación Mecánica; y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres representan menos del 10%.

**Tabla 5: Alumnado matriculado en Formación Profesional de Grado Superior  
(centros públicos y privados).**

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>212.802</b>	<b>104.955</b>	<b>107.847</b>	<b>50,68</b>
<b>ACTIVIDADES AGRARIAS</b>	<b>3.527</b>	<b>2.709</b>	<b>818</b>	<b>23,19</b>
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	679	512	167	24,59
Gestión y Organización de los Recursos Naturales	2.848	2.197	651	22,86
<b>ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS</b>	<b>7.570</b>	<b>5.168</b>	<b>2.402</b>	<b>31,73</b>
Animación de Actividades Físico y/o Deportivas	7.570	5.168	2.402	31,73
<b>ACTIVIDADES MARÍTIMO-PESQUERAS</b>	<b>1.127</b>	<b>969</b>	<b>158</b>	<b>14,02</b>
Navegación, Pesca y Transporte Marítimo	593	518	75	12,65
Producción Acuícola	189	121	68	35,98
Supervisión- Control Máquinas Marinas	345	330	15	4,35
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	<b>38.584</b>	<b>10.429</b>	<b>28.155</b>	<b>72,97</b>
Administración y Finanzas	34.686	9.981	24.705	71,22
Secretariado	3.898	448	3.450	88,51
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	<b>1.591</b>	<b>864</b>	<b>727</b>	<b>45,69</b>
Diseño y Producción Editorial	1.135	601	534	47,05
Producción en Industrias de Artes Gráficas	456	263	193	42,32
<b>COMERCIO Y MARKETING</b>	<b>11.078</b>	<b>4.894</b>	<b>6.184</b>	<b>55,82</b>
Comercio Internacional	3.449	1.432	2.017	58,48
Gestión Comercial y Marketing	6.037	2.679	3.358	55,62
Gestión del Transporte	1.332	693	639	47,97
Servicios al Consumidor	260	90	170	65,38
<b>COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO</b>	<b>8.767</b>	<b>5.511</b>	<b>3.256</b>	<b>37,14</b>
Imagen	2.489	1.280	1.209	48,57
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	1.202	618	584	48,58
Realización de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	3.152	1.944	1.208	38,32
Sonido	1.924	1.669	255	13,25
<b>EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL</b>	<b>10.386</b>	<b>7.112</b>	<b>3.274</b>	<b>31,52</b>
Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	6.579	4.391	2.188	33,26
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	2.998	2.116	882	29,42
Realización y Planes de Obras	809	605	204	25,22

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>	<b>19.408</b>	<b>18.192</b>	<b>1.216</b>	<b>6,26</b>
Desarrollo de Productos Electrónicos	3.288	3.083	205	6,23
Instalaciones Electrotécnicas	5.491	5.320	171	3,11
Sistemas de Regulación y Control Automático	3.742	3.575	167	4,46
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	6.887	6.214	673	9,77
<b>FABRICACIÓN MECÁNICA</b>	<b>5.638</b>	<b>5.108</b>	<b>530</b>	<b>9,40</b>
Construcciones Metálicas	634	609	25	3,94
Desarrollo de Proyectos Mecánicos	1.694	1.501	193	11,39
Óptica de Anteojería	136	41	95	69,85
Producción por Fundición y Pulvimetalurgia	42	33	9	21,43
Producción por Mecanizado	3.132	2.924	208	6,64
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	<b>10.689</b>	<b>3.356</b>	<b>7.333</b>	<b>68,60</b>
Agencias de viajes	2.172	388	1.784	82,14
Alojamiento	1.754	380	1.374	78,33
Animación Turística	255	97	158	61,96
Información y Comercialización Turísticas	3.290	702	2.588	78,66
Recepción	61	17	44	72,13
Restauración	3.157	1.772	1.385	43,87
<b>IMAGEN PERSONAL</b>	<b>4.201</b>	<b>131</b>	<b>4.070</b>	<b>96,88</b>
Asesoría de imagen personal	1.058	83	975	92,15
Estética	3.143	48	3.095	98,47
<b>INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>	<b>801</b>	<b>378</b>	<b>423</b>	<b>52,81</b>
Industria Alimentaria	801	378	423	52,81
<b>INFORMÁTICA</b>	<b>23.085</b>	<b>18.695</b>	<b>4.390</b>	<b>19,02</b>
Administración de Sistemas Informáticos	13.606	11.177	2.429	17,85
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	9.479	7.518	1.961	20,69
<b>MADERA Y MUEBLE</b>	<b>461</b>	<b>410</b>	<b>51</b>	<b>11,06</b>
Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	252	218	34	13,49
Producción de Madera y Mueble	209	192	17	8,13
<b>MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN</b>	<b>7.819</b>	<b>6.229</b>	<b>1.590</b>	<b>20,33</b>
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones de Fluidos, Térmicas y M.	367	344	23	6,27
Mantenimiento de Equipo Industrial	3.418	3.299	119	3,48
Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Edificio y de Proceso	886	864	22	2,48
Prevención de Riesgos Profesionales	3.148	1.722	1.426	45,30
<b>MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS</b>	<b>5.794</b>	<b>5.675</b>	<b>119</b>	<b>2,05</b>
Automoción	5.189	5.089	100	1,93
Mantenimiento Aeromecánico	478	465	13	2,72
Mantenimiento de Aviónica	127	121	6	4,72
<b>QUÍMICA</b>	<b>4.802</b>	<b>2.094</b>	<b>2.708</b>	<b>56,39</b>
Análisis y Control	2.737	1.024	1.713	62,59
Fabricación de Productos Farmacéuticos y Afines	174	60	114	65,52
Industrias de Proceso de Pasta y Papel	30	18	12	40,00
Industrias de Proceso Químico	446	327	119	26,68
Plásticos y caucho	74	58	16	21,62
Química Ambiental	1.341	607	734	54,73

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>SANIDAD</b>	<b>24.129</b>	<b>4.956</b>	<b>19.173</b>	<b>79,46</b>
Anatomía Patológica y Citología	1.955	315	1.640	83,89
Audioprótesis	382	131	251	65,71
Dietética	3.428	470	2.958	86,29
Documentación Sanitaria	1.946	296	1.650	84,79
Higiene Bucodental	2.446	257	2.189	89,49
Imagen para el Diagnóstico	2.943	733	2.210	75,09
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	6.324	1.147	5.177	81,86
Ortoprotésica	143	68	75	52,45
Prótesis dentales	2.030	710	1.320	65,02
Radioterapia	634	129	505	79,65
Salud Ambiental	1.898	700	1.198	63,12
<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>	<b>22.774</b>	<b>1.951</b>	<b>20.823</b>	<b>91,43</b>
Animación Socio-cultural	2.532	443	2.089	82,50
Biblioteconomía, Archivística y Documentación	51	15	36	70,59
Educación Infantil	12.659	467	12.192	96,31
Integración Social	5.709	859	4.850	84,95
Interpretación de Lenguajes de Signos	1.823	167	1.656	90,84
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>	<b>507</b>	<b>84</b>	<b>423</b>	<b>83,43</b>
Patronaje	391	48	343	87,72
Procesos de Confección Industrial	66	8	58	87,88
Procesos de Ennoblecimiento textil	11	6	5	45,45
Procesos Textiles de Hilatura y Tejeduría de Calada	20	12	8	40,00
Textiles de Tejeduría de Punto	19	10	9	47,37
<b>VIDRIO Y CERÁMICA</b>	<b>64</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>37,50</b>
Desarrollo y Fabricación de productos cerámicos	64	40	24	37,50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEC. Curso 2006/07

Estos datos vienen a demostrar la importancia de la socialización de género sobre la orientación académica, profesional y personal de nuestros y nuestras jóvenes, así como el refuerzo que dicha socialización recibe hoy en día dentro del sistema educativo, a pesar de establecer explícitamente el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta distribución en profesiones distintas de unos y otras podríamos interpretarla simplemente como que tienen intereses y motivaciones diferentes. El problema surge cuando la diferencia en el ámbito laboral y de responsabilidad implica desigualdad; desigualdad en el acceso al empleo, en el salario que se percibe, en la promoción profesional, etc. Porque no podemos negar la evidencia de que las profesiones en las que mayoritariamente



trabajan las mujeres están socialmente menos valoradas y esta realidad no deseada se construye socialmente en un proceso que, si bien se inicia en la familia se refuerza en el sistema educativo a lo largo de todos sus niveles, y queda cristalizado en el mercado laboral. En el proceso de socialización de la mujer estos tres subsistemas suman fuerzas, son sinérgicos, se refuerzan mutuamente. Por ello, cualquier propuesta o actividad de transformación tiene que mirar en las tres direcciones.

Además, esto no sólo sucede en la Formación Profesional, sino que se reproduce en los estudios universitarios (tabla 6), donde las mujeres representan la mayoría de las personas tituladas en todos los tipos de estudios, salvo en las enseñanzas de carácter técnico. Así, las mujeres son el 63% de quienes obtienen un título universitario de primer ciclo y el 59,1% de quienes lo obtienen de segundo ciclo. Si nos fijamos en los tipos de estudios, las titulaciones del área de Ciencias Sociales y Jurídicas aglutinan el mayor porcentaje de titulados de ambos sexos, tanto en Diplomaturas (54,6%) como en Licenciaturas (47,9%); pero dentro del primer grupo las mujeres representan el 74,1% de personas graduadas y el 63,8% del segundo.

Estas cifras contrastan con las del Área Técnica, tanto en estudios de primer como de segundo ciclo, en las que las mujeres son minoritarias entre quienes se gradúan. Así, este ámbito es el único en el que la representación masculina es superior a la femenina, pues los hombres titulados son el 71,2% de quienes terminan estudios de ciclo corto, y el 68,5% de quienes terminan estudios de ciclo largo. Dato este que refuerza la permanencia del sesgo y estereotipo de género en este tipo de profesiones.

**Tabla 6: Alumnado graduado por estudios.**

	Total	% Total	% Mujeres
<b>DIPLOMATURA, ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>84.184</b>	<b>46,6</b>	<b>63,0</b>
CC. Experimentales	1.085	1,3	81,6
CC. de la Salud	14.002	16,6	81,6
CC. Sociales y Jurídicas	45.990	54,6	74,1
Humanidades (estudios de carácter religioso)	76	0,1	26,3
Técnicas	23.031	27,4	28,8
<b>LICENCIATURA, ARQUITECTURA E INGENIERÍA</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>96.621</b>	<b>53,4</b>	<b>59,1</b>
CC. Experimentales	10.391	10,8	65,2
CC. de la Salud	8.339	8,6	72,2
CC. Sociales y Jurídicas	46.234	47,9	63,8
Humanidades	13.658	14,1	67,3
Técnicas	17.999	18,6	31,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Curso 2006/07

Como vengo reiterando, la importancia de analizar la *inclinación* hacia la formación de las mujeres en ciertas áreas radica en que a esta elección académica le sigue una discriminación en el mercado laboral. Esta discriminación se manifiesta de diversas formas. Una de ellas es la discriminación salarial, hasta el punto de que los datos saltan de forma periódica a las páginas de los medios de comunicación.

Por ejemplo, existen trabajos relacionados con la sanidad o la educación, sectores mayoritariamente feminizados, en los que a pesar de requerir una alta cualificación, la remuneración es menor que la de otros sectores mayoritariamente ocupados por hombres; además, incluso en sectores feminizados, se denominan de diferente forma puestos de trabajo en los que se realizan tareas similares según sean ocupados por hombres o por mujeres, cambios en la denominación que no son casuales ya que conllevan diferencias salariales.

Algunas de estas barreras las superaremos mejorando la orientación que recibe el alumnado a lo largo de las etapas educativas. Y, al decir mejorando, quiero decir educando y realizando la tarea orientadora desde una perspectiva de género que persigue borrar la desigualdad, como señalo en el siguiente apartado.

### 2.3. Orientación profesional

Para completar el análisis que vengo realizando, resulta importante abordar la cuestión de la orientación profesional por varios motivos; el principal es la existencia real de discriminaciones por razón de género pese a la igualdad legal. Discriminaciones que se dan desde el momento en el que mujeres y hombres han de tomar decisión sobre su futuro profesional y que se siguen proyectando a lo largo de su ejercicio laboral. Diversos trabajos (Carrasco, Borderías y Alemany, 1994; Moreno, 2000; Ballarín, 2001) recogen la influencia de la socialización de género en la elección profesional. Esta realidad es ratificada por los datos aportados anteriormente, referidos a la distribución de mujeres y hombres en Formación Profesional y en las distintas modalidades de Bachillerato, los cuales muestran cómo las mujeres se orientan mayoritariamente por las ciencias sociales, las artes y la salud, mientras que los hombres se inclinan por la técnica/tecnología.

Mariano Fernández Enguita (1996) sostiene que las normas y valores que se transmiten en la familia no son los mismos que los que se transmiten en las empresas. Para este autor es la escuela la institución que inculca al alumnado las normas para insertarse en el mercado laboral de manera diferenciada, según sean hombres o mujeres. Por otro lado, las mujeres que son consideradas *triunfadoras*, laboralmente hablando, lo han hecho bajo los parámetros de triunfo masculino, apropiándose de los comportamientos estipulados para los hombres.

Estudios realizados con diferentes enfoques sostienen que una de las herramientas fundamentales para romper con las desigualdades todavía existentes entre mujeres y hombres es la orientación académico-profesional (Fernández Enguita, 1996; Suárez Ortega, 2004; CIDE, 2001), a condición de que quien la realice lo haga desde una perspectiva de género.

La orientación ha de facilitar que la toma de decisión se haga con la mayor libertad posible, libre de estereotipos sexistas y, por tanto, discriminatorios. Una de las cuestiones que me resultaron preocupantes en mi etapa profesional como orientadora, y que aún me preocupa, es la no percepción por parte de las

adolescentes de la influencia que la socialización de género ejerce en sus vidas cotidianas y, por ende, en sus elecciones académicas y profesionales. Tanto ellos como ellas consideran que son iguales los unos a las otras, que no han recibido una educación diferente por ser hombre o mujer; cuando hablan de las diferencias de género se refieren a ellas como una cuestión del pasado, presente en la actualidad sólo en las generaciones mayores. Ésta, a mi entender y según los resultados anteriores, es una cuestión pendiente de repensar y replantear.

En las elecciones que adoptan las alumnas están incidiendo una serie de barreras, tanto de carácter externo como interno. En las barreras externas estarían incluidas todas aquellas que pertenecen al orden social, histórico, económico, legal... mientras que las barreras internas son de orden psicológico, cuestiones interiorizadas en el proceso de socialización por cada persona que, como ya se ha visto, están marcadas por el género.

Estas barreras dificultan a las mujeres tanto el acceso al mercado laboral como el desarrollo de una carrera profesional en igualdad de condiciones que los varones, y son por ello causa de discriminación. Algunas de las barreras se generan o potencian en la escuela, fundamentalmente a través del currículum oculto de dicha elección y, por tanto, también en el proceso de toma de decisión profesional. Existen trabajos que inciden en la influencia del género en la elección profesional, y las consecuencias de ésta en los proyectos profesionales y vitales tanto de ellas como de ellos (Suárez Ortega, 2006).

Introducir cambios desde el inicio en la orientación profesional es una manera de luchar contra la segregación horizontal que se produce en el mercado laboral. Pues la socialización que se produce en la escuela genera barreras externas, pero también y principalmente internas, ya que son las propias chicas las que están limitando sus posibilidades de desarrollo con las elecciones que realizan de manera, supuestamente, libre.

Para finalizar citaré otra de las causas que se atribuye a la escasa o nula presencia de mujeres en algunos sectores, como es la ausencia de modelos femeninos en

ciertas profesiones o puestos. Ésta es una barrera externa que, si bien se abordará junto a otras y con mayor detenimiento en el siguiente capítulo, he querido señalar en este punto porque entiendo que se debería tener en cuenta para mejorar la práctica de la orientación profesional.

### **2.4. Formación ocupacional de las mujeres**

Podemos afirmar que en España el nivel educativo que han alcanzado las mujeres es alto, especialmente el de aquellas más jóvenes. Sin embargo el porcentaje de quienes continúan estudiando después de los 24 años, en una situación en la que se compatibilizaría la formación con el empleo, es muy bajo en relación con las jóvenes europeas, pues las tasas europeas suponen casi un 61% frente al 20% español (CES, 2006: 49).

Una cuestión fundamental para abordar esta situación es que la organización empresarial española no facilita el desarrollo del aprendizaje permanente, compatibilizando formación y empleo. Esto repercute en mayor medida en las mujeres, pues siguen siendo las responsables principales de las tareas del hogar, del cuidado de la familia. Asimismo, la organización de la formación puede ayudar o dificultar las posibilidades de compatibilizar. Aspectos como la modalidad de la formación (presencial, distancia...) o los tiempos y horarios en los que se oferta son algunos de los aspectos que inciden en la posibilidad de formación ocupacional para las mujeres.

En cuanto a la modalidad formativa, hay que señalar que no todas las modalidades facilitan de igual manera los procesos de aprendizaje permanente de las mujeres. Cuando se trata de una modalidad presencial de formación hay que tener en cuenta dos variables fundamentales: el lugar donde se imparte y el horario.

El lugar donde se imparta la formación está estrechamente vinculado a la distancia del centro educativo, tanto del centro de trabajo como del domicilio. Quienes vivan y/o trabajen en municipios grandes pueden contar con la ventaja, frente a

las personas de los pequeños, de una mayor oferta. Pero en ambos casos pueden tener la dificultad de las distancias y de los medios de transporte disponibles. Por ello, la modalidad presencial de formación suele exigir dedicación exclusiva, con lo que las mujeres que tienen cargas familiares suelen quedar fuera. En general, el criterio o exigencia de presencialidad (igual que ocurre con el requerimiento de presencia a pleno horario en el puesto de trabajo, frente al trabajo por objetivos o tareas), perjudica a las mujeres siendo, aparentemente, un criterio neutro de organización.

La modalidad de formación a distancia o la teleformación se está convirtiendo en la vía que facilita, o al menos permite, a las mujeres participar en procesos formativos. Especialmente aquella formación basada en las tecnologías de la información, que permiten la formación sin desplazamientos y sin horarios, pues facilita a la mujer organizarse de tal modo que acomode la formación en su vida laboral, personal y familiar. No obstante, considero necesario señalar que esta opción beneficia a las mujeres jóvenes, pues suelen dominar las tecnologías de la información y la comunicación, mientras que para las mujeres de mayor edad, con niveles académicos más bajos, esta opción supone un aprendizaje previo o añadido de ciertas habilidades tecnológicas, lo que a veces actúa como freno o exclusión de la formación. Para poder decir que la modalidad a distancia es una opción real para estas mujeres es preciso garantizar previamente el dominio de las tecnologías necesarias; de lo contrario se estará generando una nueva discriminación negativa.

En cuanto a lo referido a formación profesional continua, existe oferta formativa promovida directamente por las empresas pero, en estos momentos, no existe la obligatoriedad de que ésta se desarrolle dentro del horario laboral. Si fuese así se facilitaría enormemente la participación de las mujeres en los procesos formativos, pues ya ha quedado sobradamente demostrado el interés de la mujer por estar bien formada, así como sus dificultades en cuanto a horarios y desplazamientos para compatibilizar con las tareas laborales y las domésticas. Por el contrario, cuando no se imparte la formación dentro del horario laboral la mujer ha de

contar con apoyos, tanto en la empresa como en el entorno familiar, para poder participar en actividades de formación continua.

Por último, me gustaría señalar que las características del alumnado adulto están determinando el acceso a la formación de éstos y éstas, y especialmente están determinando la continuidad. No se debe olvidar que para las personas adultas no tiene la misma validez cualquier tipo de formación; tanto en contenidos como en métodos y recursos es preciso atender sus características específicas (Cabello Martínez, 2002), pues “el contenido de la oferta formativa poco atractiva o poco orientada al mercado de trabajo reduce el porcentaje de participación en la formación, tanto ocupacional como continua” (SEPECAM, 2004: 50-60).

### CAPÍTULO II:

#### **EMPLEO FEMENINO ¿CÓMO AFECTA LA ORGANIZACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL A LAS MUJERES?**

Hasta aquí he analizado la socialización de género, su repercusión en la formación y orientación profesional de las mujeres. En este capítulo voy a ocuparme de la situación de la mujer ante el empleo. Para ello, comienzo señalando antecedentes de la situación de la mujer en el mercado laboral, describiendo con mayor detenimiento la situación actual y enumerando y analizando cuáles son las características de la organización del mercado que permiten o dificultan la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres.

En los últimos años, incluso últimas décadas, la realidad social y laboral de la mujer ha cambiado y mejorado notablemente. Se han producido numerosos avances en las políticas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, lo que unido a la lucha de las propias mujeres va produciendo mejoras importantes. No obstante aún necesitamos promover cambios que beneficien a toda la ciudadanía, a la sociedad en general; pues, a pesar de los cambios, las mujeres continúan recibiendo un trato desigual y desfavorable en el terreno laboral. Como veremos, las mayores tasas de paro y menores de actividad, la segregación tanto horizontal como vertical, entre otras cuestiones ponen de manifiesto esta situación.

La organización del mercado laboral está pensada por y para los hombres (Borderías, 2003), dificultando la incorporación y plena participación de la mujer.



Asimismo, el mantenimiento social de roles diferenciados para unos y otras contribuye, de manera fundamental, a esta desigualdad laboral; y propicia al mismo tiempo que se menosprecie el trabajo que las mujeres han venido, y vienen, realizando en el ámbito doméstico, de la familia.

### **1. Antecedentes de la situación de la mujer en el mercado laboral**

En coherencia con lo anterior se puede afirmar, como punto de partida de este apartado, que las mujeres han trabajado siempre pero, debido al concepto de trabajo que se ha venido manejando, en el que sólo se considera trabajo aquel que se realiza fuera del hogar a cambio de una contraprestación económica, su labor no siempre ha sido considerada como un empleo.

Además, cuando sí era empleo éste se desarrollaba en puestos que implicaban subordinación a los hombres y, por supuesto, que conllevaban menor salario que el de ellos. Existen numerosas investigaciones que demuestran que “en cuanto se indagó un poco se comprobó la existencia de lavanderas, hilanderas, amas de cría, oficios que reproducen tareas ‘esencialmente femeninas’, lo que no era tan extraño” (Birriel, 2005: 59).

Pero por acercarnos a nuestra historia más reciente, y más concretamente a lo que hoy se denomina conciliación de la vida laboral y la vida personal, en los países del norte de Europa las mujeres, durante la I Guerra Mundial, ocuparon puestos de trabajo en los sectores productivos mientras que los hombres “hacían la guerra”. Cuando ésta finaliza las mujeres vuelven a su papel de ama de casa, abandonando los empleos remunerados que son recuperados por los varones. Posteriormente se produce la II Guerra Mundial y parece que la historia se va a repetir, pero en esta ocasión las mujeres no aceptan abandonar sus puestos de trabajo y volver a dedicarse exclusivamente a atender a su hogar. Esto supone un hecho histórico en el avance por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, pues las sociedades tienen que plantearse nuevos esquemas de organización: nuevos

horarios laborales y servicios públicos gratuitos destinados a la atención de personas (escuelas infantiles, residencias de ancianos, servicios de atención a domicilio...). A pesar de todo ello tampoco en los países nórdicos se ha conseguido la plena equiparación, por lo que la lucha continúa.

En España la historia varía pues no debemos olvidar que la Guerra Civil acontece de 1936 a 1939; ni, sobre todo, que es seguida de una Dictadura poco favorecedora de ningún tipo de igualdad. Los derechos que se habían logrado hasta ese momento fueron derogados, y con ello se perdieron las libertades de la población en general. Pero para las mujeres supuso una pérdida aún mayor, pues quedaron relegadas al ámbito del hogar. Su papel social era el asignado tradicionalmente por el patriarcado: ama de casa, esposa y madre, sumisa ante todo lo masculino.

Las mujeres que desarrollaban actividades remuneradas lo hacían en ámbitos relacionados con sus “cualidades” como mujer (costureras, lavanderas, servicio doméstico...) pero además abandonaban éstas cuando contraían matrimonio. En nuestro país los movimientos feministas comienzan a hacerse oír hacia 1975, aunque es a partir de los años ochenta cuando se producen los mayores cambios en los aspectos que nos ocupan.

En los apartados que siguen abordo en profundidad la actualidad de la participación, o no, de la mujer en el mercado laboral, a través de los datos que nos ofrecen las estadísticas. Estudio además de las dificultades que existen, tanto en el mercado y como en la sociedad en su conjunto, para que esta participación se produzca en un plano de igualdad con los hombres, pese a las medidas legislativas que se están llevando a cabo en los últimos años.

### 2. Situación de la mujer en el mercado laboral: tasas de actividad, ocupación y desempleo

Al describir cuál es la situación en la que la mujer se encuentra en la actualidad en el mercado laboral, trataré de consolidar lo que afirmaba anteriormente sobre la igualdad en cuanto a la superioridad del nivel de formación académica de las mujeres respecto a los hombres, no se ha visto reflejada de igual manera en el mercado laboral, si bien hay que reconocer los grandes cambios que han tenido lugar. Algunos datos en los que se pueden apreciar estos cambios son las tasas de actividad, ocupación y desempleo femeninos que en este apartado se analizan <sup>1</sup>.

Antes de centrarme en analizar la realidad española, he creído oportuno ofrecer unas pinceladas sobre cuál es la situación de la mujer en el ámbito internacional. En éste, los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ponen de manifiesto el aumento de la actividad de las mujeres en el mercado laboral, bien sea como trabajadoras en activo o como desempleadas. Algunos datos referidos al año 2007 (OIT, 2008), de interés para este estudio son los siguientes:

- Las mujeres representan el 40% de personas desempleadas.
- El porcentaje de mujeres en edad laboral (mayores de 15 años en la mayoría de países) con empleo es del 49,1% frente al 74,3% de los hombres.
- En los países industrializados se puede atribuir parte de la brecha en el empleo a la libre elección de algunas mujeres de permanecer en sus hogares, dedicadas principalmente al cuidado de la familia, dado que su situación personal, económica y familiar les permite no ingresar en el mercado laboral; pero en otras regiones del planeta menos desarrolladas las mujeres no pueden plantearse esta opción.

---

<sup>1</sup> Algunos de los datos que utilizo en este apartado proceden del informe de la investigación FIPROS/2007, de cuyo equipo he formado parte.

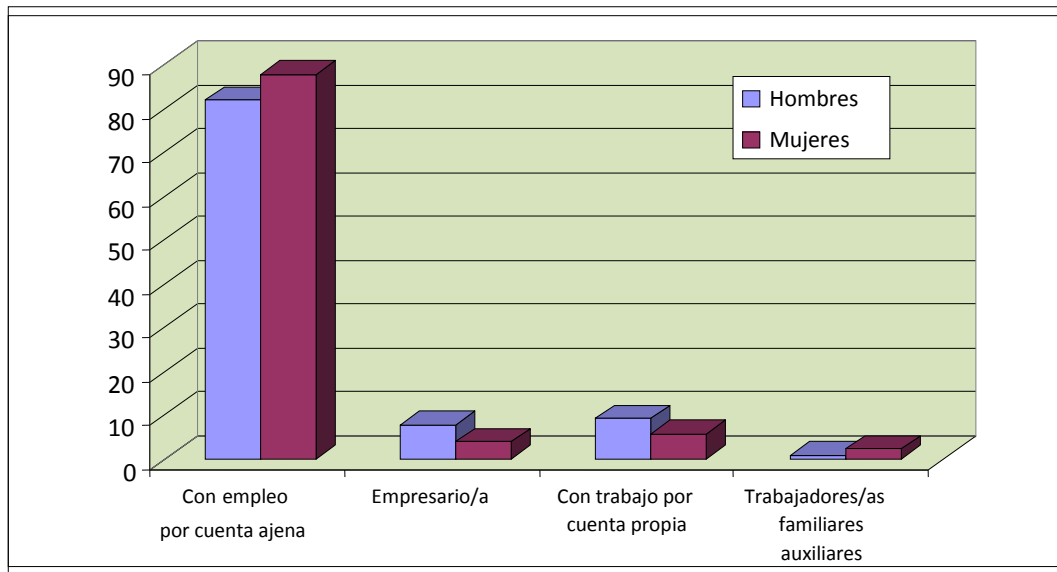
Si se observa nuestro contexto próximo (OIT, 2008), es decir la Unión Europea y las economías industrializadas, en 2007 se observa que por cada 100 hombres que participaban en el mercado laboral había 82 mujeres que lo hacían. Otro dato importantes es que en la década 1997-2007 ha aumentado en mayor medida la ocupación de puestos de trabajo para las mujeres (12%) que para los hombres (4,9%). Pero, incluso así, continúa siendo mayor la tasa de desempleo femenino (6,7%) que la masculina (6,2%).

También considero necesario destacar la tendencia existente a la migración de los empleos desde el sector industrial al sector servicios, porque la tasa de empleo en este último es mayor en las mujeres (84,3%) que en los hombres (61,1%), existiendo además unas condiciones de menor regulación en el sector servicios que en el industrial. Esto supone añadir aún más dificultades a las ya peores condiciones laborales de la mujer.

Si nos fijamos en el conjunto de personas con empleo, en el gráfico 1 podemos observar la distribución según el tipo de empleo. La mayoría tanto de mujeres como de hombres tienen empleos asalariados, es decir, por cuenta ajena, aun así, podemos observar que ellas superan a los varones en la ocupación de empleos por cuenta ajena y en los trabajos familiares auxiliares; mientras que ellos destacan como empresarios y como trabajadores por cuenta propia.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Gráfico 1: Distribución de trabajadores y trabajadoras según tipo de empleo en las economías industrializadas y la Unión Europea**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT (2008: 21-22)

En cuanto a la brecha salarial atendiendo al sexo, la OIT destaca que apenas se han producido cambios desde el año 2000. Este dato pone de manifiesto al menos dos hechos: uno, que las mujeres ocupan puestos de trabajo en sectores con salarios más bajos; y dos, que –además– perciben ingresos inferiores que los de los hombres ocupando puestos de igual cualificación; desigualdad que se produce a través de incentivos o complementos salariales que benefician a los varones. A estos datos se añade que solamente un 32% de los puestos de liderazgo en la Unión Europea es ocupado por mujeres, porcentaje que se reduce al 10% cuando hablamos de grandes empresas, lo que permite presentar un esbozo para dibujar la situación de discriminación real que, aún hoy, sufren las mujeres en la Unión Europea.

A continuación voy a presentar los principales datos que configuran la situación laboral española, a través de los que se puede apreciar cómo no sólo no mejoran el panorama europeo descrito sino que, más bien al contrario, lo empeoran.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 7: Población absoluta de 16 y más años y porcentaje de mujeres, según su relación con la actividad económica**

Datos absolutos en miles: ambos sexos								
AÑO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>34.246,3</b>	<b>34.846,0</b>	<b>35.434,3</b>	<b>36.038,3</b>	<b>36.652,1</b>	<b>37.235,5</b>	<b>37.896,9</b>	<b>38.356,5</b>
Personas activas	18.292,0	19.037,2	19.811,7	20.447,5	21.155,5	21.812,4	22.404,5	23.064,7
Personas ocupadas	16.348,2	16.825,4	17.559,7	18.288,1	19.314,3	20.001,8	20.476,9	19.856,8
Personas paradas	1.943,8	2.211,8	2.252,1	2.159,4	1.841,3	1.810,6	1.927,6	3.207,9
Buscan primer empleo	340,1	385,0	367,9	310,8	220,3	201,8	185,6	249,3
Personas inactivas	15.931,5	15.808,9	15.622,6	15.590,8	15.496,6	15.423,1	15.492,4	15.291,8

% Mujeres								
AÑO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>51,32</b>	<b>51,26</b>	<b>51,21</b>	<b>51,13</b>	<b>51,05</b>	<b>50,97</b>	<b>50,92</b>	<b>50,92</b>
Activas	39,35	40,09	40,73	41,27	41,52	42,26	42,53	43,51
Ocupadas	37,32	38,00	38,79	39,43	40,20	40,85	41,41	42,89
Paradas	56,49	55,97	55,89	56,86	55,40	57,82	54,38	47,35
Buscan primer empleo	67,92	61,66	62,98	62,03	63,32	62,98	61,58	59,65
Inactivas	64,50	64,72	64,50	64,07	64,05	63,30	63,07	62,10

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

Como demuestra el aumento de la tasa de actividad femenina (tabla 7), que ha pasado de representar 39,35% en 2001 a un 43,51% en 2008, las mujeres han elegido acceder al empleo (Cigarini, 2006; López Puig y Acereca, 2007), pero este acceso se está produciendo en desigualdad de oportunidades y condiciones.

Es hoy evidente, como se recoge en el capítulo anterior, que el nivel académico de las mujeres es superior al de los hombres. El problema actual no es la falta de formación de la mujer, sino los criterios que se establecen en el acceso y mantenimiento de los empleos en la actual organización laboral y social. Además, desde un punto de vista estrictamente económico no es rentable dedicar recursos

a formar profesionales y después no aprovechar éstos apartándolos, como en el caso de las mujeres, del mercado laboral, ya sea de manera temporal, parcial o definitiva.

Hay que tener en cuenta que a partir de los 30 ó 35 años las mujeres están abandonando el mercado para dedicarse al cuidado de sus hijos e hijas, principalmente aquéllas con empleos de menor cualificación (que también implican menor salario); pues los costes que les supone pagar por el cuidado de sus hijos e hijas, así como el esfuerzo personal por el exceso de acumulación de tareas (triple jornada), no les compensa ni económica, ni personal, ni emocionalmente. Por ello, como decía, muchas mujeres optan por abandonar sus empleos a pesar de la pérdida de protección social que supone y de que posteriormente les resulta muy complicado reincorporarse al mundo laboral; de hecho el colectivo de personas paradas de larga duración está formado mayoritariamente por mujeres de más de 40 años, que quieren volver a trabajar, pero a las que el mercado no acepta (Mercadé, 2007).

El nivel de formación se configura como un factor de protección frente al abandono del mercado laboral, pues en el caso de las mujeres con mayor cualificación, ésta parece ser determinante a la hora de decidir sobre la distribución de su tiempo laboral, personal y familiar. El esfuerzo que han realizado para formarse, así como un cambio en su mentalidad respecto a la relación familia-empleo, influyen en la decisión de mantenerse en el mercado laboral y colaboran a compensar el sobreesfuerzo. Como señala López Puig (2007)

...el nivel educativo de la mujer parece tener un efecto significativo tanto en la constitución de parejas de doble ingreso así como en el tipo de jornada laboral, mucho más que el hecho de tener o no hijos. Así pues ambos miembros de las parejas de doble ingreso suelen tener jornadas laborales a tiempo completo si la mujer tiene un nivel educativo alto, a diferencia de aquellas en las que la mujer tiene un nivel educativo bajo (p. 31).

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

Como referencia de la importancia que se otorga a la incorporación de la mujer al mercado laboral cabe citar que en el tratado de Lisboa se fijó como objetivo para el año 2010 llegar a una tasa europea de ocupación de las mujeres del 60%. Según datos de Eurostat, recogidos por el Instituto de Estudios Económicos (IEE), en 2007 la tasa de ocupación femenina en Europa era de 58,3%, existiendo grandes diferencias entre países: por ejemplo, Dinamarca y Suecia tienen una tasa de ocupación femenina del 73,2% y 71,8% respectivamente, mientras que en España ésta se sitúa en un 54.7%. Los datos del Instituto de la Mujer (tabla 8) no coinciden con los que aporta Eurostat, con una diferencia negativa de 5 puntos porcentuales en el caso español. Lo más significativo de la tabla 8 es como se relacionan la edad y la tasa de actividad. Podemos observar cómo ésta asciende progresivamente hasta el tramo de 20 a 24 años, donde se ha terminado la formación media y, en algunos casos, los estudios universitarios. El pico de actividad se produce entre los 25 y los 34, mientras que comienza a descender a partir de los 35, edad que podría coincidir con la maternidad; la tasa no vuelve a recuperarse, lo que demuestra la dificultad para la reincorporación al mercado laboral.

**Tabla 8: Tasa de actividad femenina según edad**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>40,96</b>	<b>42,72</b>	<b>44,47</b>	<b>45,79</b>	<b>46,95</b>	<b>48,56</b>	<b>49,4</b>	<b>51,38</b>
de 16 a 19	20,4	18,18	19,14	19,45	23,27	23,73	23,3	23,52
de 20 a 24	54,94	57,02	57,37	57,95	61,46	62,89	62,2	63,99
de 25 a 29	75,58	76,64	79,73	80,44	79,92	81,24	81,4	83,57
de 30 a 34	68,15	71,46	74,4	76,08	75,48	78,66	79,5	81,23
de 35 a 39	62,77	66,19	68,72	71,34	71,43	74,33	74,9	78,20
de 40 a 44	61,75	64,81	67,04	68,3	69,47	71,44	72,8	76,34
de 45 a 49	54,68	59,04	60,52	63,03	64,84	66,6	68,7	72,41
de 50 a 54	42,26	44,75	47,75	51,29	52,73	56,24	59,4	62,09
de 55 a 59	30,31	31,13	32,86	34,56	38,9	40,81	42,7	45,88
de 60 a 64	17,14	16,97	18,71	19,09	20,69	21,79	22,6	24,37
de 65 a 69	2,35	2,32	2,41	2,81	2,69	3,28	3,3	4,77
de 70 y más	0,24	0,31	0,41	0,38	0,51	0,47	0,5	0,55

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer



En cualquier caso, la incorporación de la mujer al mercado laboral que de hecho se está produciendo hace que podamos hablar de una *feminización del trabajo*. Según Lia Cigarini (2006), esta feminización se produce por dos motivos: por el aumento de la tasa de actividad femenina y porque “las mujeres están en el espacio público, del que el trabajo es una articulación fundamental” (2006: 53). Esta autora señala que la mayor presencia de la mujer en el mercado laboral no se debe sólo a la modificación de los circuitos productivos sino también al deseo que la mujer tiene de independencia. Y un aspecto que facilita, incluso me atrevería a decir que determina, la independencia es el económico que, obviamente, está estrechamente ligado a la participación de la mujer en el mercado laboral y a las condiciones de los empleos (OIT, 2008).

Una de las consecuencias de la feminización del mercado laboral es la estructura ocupacional que éste va adoptando; de modo que “la estructura ocupacional española no es única, sino que se trata de dos estructuras diferenciadas pero superpuestas: la estructura ocupacional de los varones y la estructura ocupacional de las mujeres” (Requena, 2008: 27); estructuras diferenciadas que no son ni equitativas ni equiparables (Cáceres, 2004).

La ocupación además va a influir en los ingresos que ésta proporciona aunque, como veremos, hay otros factores que están influyendo en la brecha salarial existente entre mujeres y hombres. En la siguiente tabla podemos observar cómo es el sector servicios el que mayoritariamente emplea a las mujeres (53,61%), contrastando principalmente con el sector de la construcción (7,39%).

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 9: Población ocupada según tipo de actividad**

Datos absolutos en miles: ambos sexos								
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
<b>TOTAL</b>	<b>16.348</b>	<b>16.825</b>	<b>17.560</b>	<b>18.288</b>	<b>19.314</b>	<b>20.002</b>	<b>20.477</b>	<b>19.857</b>
Agricultura	1.034	973	1.012	980	1.007	922	906	804
Industria	3.166	3.226	3.165	3.247	3.289	3.320	3.279	3.043
Construcción	1.928	1.993	2.122	2.331	2.423	2.623	2.694	2.181
Servicios	10.221	10.592	11.261	11.730	12.596	13.137	13.599	13.830

% mujeres								
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
<b>TOTAL</b>	<b>37,32</b>	<b>38,00</b>	<b>38,79</b>	<b>39,43</b>	<b>40,20</b>	<b>40,85</b>	<b>41,41</b>	<b>42,89</b>
Agricultura	25,15	26,71	27,00	27,76	27,65	27,19	27,27	26,37
Industria	24,40	25,10	23,89	24,76	25,02	24,68	25,58	23,96
Construcción	4,70	5,40	5,46	5,30	4,92	5,39	5,72	7,39
Servicios	48,70	49,06	50,32	51,30	51,95	52,97	53,24	53,61

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

Atendiendo a los datos que nos ofrece el Instituto de la Mujer (tabla 10), vemos que la ocupación femenina supera a la masculina en determinados sectores como son:

- Empleadas de tipo administrativo (66,97%)
- Trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras (64,93%)
- Trabajadoras no cualificadas (57,70%)
- Técnicas profesionales científicas e intelectuales (53,63%)

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

Tabla 10: Porcentaje de mujeres ocupadas según tipo de ocupación

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>TOTAL</b>	<b>35,09</b>	<b>36,23</b>	<b>36,87</b>	<b>37,32</b>	<b>38,00</b>	<b>38,79</b>	<b>39,43</b>	<b>40,20</b>	<b>40,85</b>	<b>41,41</b>	<b>42,89</b>	<b>43,27</b>
Dirección de las empresas y de la administración pública	31,10	30,18	31,07	31,37	29,96	30,59	32,99	32,49	31,76	31,80	32,47	32,97
Técnicas profesionales, científicas e intelectuales	48,18	48,02	49,15	48,97	50,00	50,45	50,74	51,41	52,90	53,34	53,60	53,63
Técnicas y profesionales de apoyo	36,58	38,06	40,01	41,72	42,83	42,69	44,22	44,80	44,51	44,50	45,67	45,90
Empleadas de tipo administrativo	57,46	59,44	60,03	61,00	61,18	63,53	64,94	64,56	64,49	65,89	66,72	66,97
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	56,24	57,79	58,14	59,16	60,45	61,57	62,34	62,20	63,36	64,27	65,17	64,93
Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	23,57	24,67	24,40	22,77	24,64	23,63	22,04	21,35	22,49	21,83	20,20	20,23
Artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)	7,50	7,40	7,32	7,07	6,59	6,82	7,16	7,34	7,01	6,02	5,93	6,21
Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	13,94	15,54	15,46	14,35	14,26	12,92	12,95	13,03	12,90	13,36	12,92	13,32
Trabajadoras no cualificadas	44,67	46,37	47,18	48,13	49,40	50,20	51,08	52,75	53,34	56,21	57,11	57,70
Fuerzas armadas	1,05	4,79	6,11	8,74	7,72	11,07	12,20	11,70	9,29	10,47	8,25	10,30

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

Sobre este hecho de la concentración de la ocupación femenina en determinados sectores, cabe destacar los siguientes datos: es mayor que la masculina en el sector servicios, con diferencias de 10,6 puntos, aún superior en “trabajadores de servicios de restauración y personales”; de 6,1 puntos en “dependientes de comercio y asimilados”; de 12,8 puntos en “trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)”; de 4,4 puntos en “profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines” con un destacado predominio en la enseñanza (diferencia de 2,9 puntos); de 1,8 puntos en “técnicos y profesionales de apoyo”; y de 0,4 puntos en “gerencia de empresas sin asalariados” (MTAS, 2008a).

Los hombres, en cambio, se concentran en sectores como “agricultura y pesca” (2 puntos superior); “construcción” (15,3 puntos); “industria” (en torno a 7 puntos); “conductores y operadores de maquinaria móvil” (8,2 puntos); “peones” (5 puntos); “servicios de protección y seguridad” (2,3 puntos); “dirección de la administración pública y de empresas” de 10 ó más asalariados (en torno a 1,6 puntos); y, por último, en “gerencia de empresas” con menos de 10 asalariados (en torno a 1,5 puntos) (MTAS, 2008a: 29).

La ocupación también incide en el salario que se percibe. En las siguientes tablas vamos a comprobar no sólo la diferencia de salario entre las distintas ocupaciones, sino la brecha salarial existente entre hombres y mujeres:

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 11: Ganancia media anual, en euros, en el año 2006, por persona trabajadora y ocupación según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994**

	Salario (en euros) ambos sexos	Salario (en euros) mujeres	brecha salarial
<b>Todas las Ocupaciones</b>	<b>19.680,88</b>	<b>16.245,17</b>	<b>26,33</b>
Directoras/es de Empresas de 10 o más asalariados	60.342,39	42.841,56	34,65
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	42.894,55	..	
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario y afines	31.899,15	27.229,25	25,44
Profesiones asociadas a titulaciones de 1º ciclo universitario y afines	25.977,99	23.758,61	20,43
Técnicas/os y profesionales de apoyo	25.422,65	20.983,15	27,37
Empleadas/os de tipo administrativo	17.238,72	14.970,15	29,89
Trabajadoras/es de servicios de restauración y personales	13.259,78	12.150,87	21,57
Trabajadoras/es de servicios de protección y seguridad	18.867,80	15.799,55	17,98
Dependientes/es de comercio y asimilados	13.150,32	12.047,91	22,07
Trabajadoras/es cualificadas/os de agricultura y pesca	15.654,63	..	
Trabajadoras/es cualificadas/os de construcción, excepto operadoras/es de maquinaria	17.614,56	15.119,41	14,40
Trabajadoras/es cualificadas/os de Industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	20.653,32	17.948,99	13,50
Trabajadoras/es cualificadas/os de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanas/os y otros asimilados	15.378,93	12.634,05	26,26
Operadoras/es de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadoras/es y ensambladoras/es	19.103,07	14.075,31	31,90
Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	17.626,80	13.671,69	22,95
Trabajadoras/es no cualificados/as en servicios (excepto transportes)	11.434,58	10.147,36	28,60
Peonas/es de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	14.298,34	11.868,39	19,11

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

NOTA: 1) Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable.

2) '..' = No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100

Si observamos la tabla 11 podemos comprobar que las ocupaciones donde mayor concentración de mujeres se produce son aquellas con los salarios más bajos.

Entre las consecuencias de la feminización del mercado laboral se encuentra el empleo a tiempo parcial. Éste ha sido utilizado tradicionalmente por países del

norte de Europa como medida para incrementar la tasa de empleo femenina; sin embargo, como señala María Pazos, aunque esta medida “pueda mantener una alta tasa de empleo femenino, no equilibra la dedicación global de ambos sexos y contribuye a la segmentación (horizontal y vertical) del mercado de trabajo, que es fuente de ineficiencias” (2008a: 13). Esto ocurre porque la segregación horizontal que se genera concentra la mano de obra femenina en las ocupaciones de más baja cualificación, por lo tanto, con menor rango salarial y menor valoración social. La segregación vertical se produce cuando la proporción de mujeres en los puestos de dirección de las empresas es baja, y por tanto, existe una escasa presencia de mujeres en los núcleos económicos de decisión, que siguen controlados por los hombres.

Es preciso considerar que el empleo a tiempo parcial o las reducciones de jornada no implican tan solo una disminución en el tiempo de trabajo remunerado. Al menor ingreso económico se ha de sumar una menor cotización, con la consiguiente reducción de los tipos de protección social a medio y largo plazo. Resulta paradójico que las formas de contratación pensadas para las mujeres se conviertan en un perjuicio para ellas pues, desde una perspectiva de género, suponen una mayor carga de trabajo dentro y fuera del hogar y un menor ingreso económico y por protección social a corto, medio y largo plazo (menor salario, menor prestación por desempleo, menor jubilación...).

Si nos fijamos en los datos de la tabla 12, vemos que la tasa de ocupación en la jornada parcial se incrementa entre 2005 y 2007 y, además de concentrarse en mayor medida en las mujeres, tiene como principal justificación el cuidado de hijos e hijas o de personas dependientes en la familia, configurándose como importantes motivos para la elección de reducción de jornada de la mujer. Esta forma de contratación recae principalmente en ellas porque no se han realizado los cambios necesarios en el reparto de las responsabilidades del hogar, ni en la organización del empleo para permitir la incorporación en igualdad de condiciones. De modo que la mujer, para poder seguir atendiendo su hogar y manteniendo el empleo, en muchos casos no tiene otra opción que la de reducir la

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

jornada laboral. También es importante señalar que ésta es, a veces, la única posibilidad de empleo que encuentran las mujeres.

**Tabla 12: Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada reducida**

		2005	2006	2007
Ambos sexos (en miles)	<b>Total</b>	<b>2.315,30</b>	<b>2.373,60</b>	<b>2.383,10</b>
	Seguir cursos de enseñanza o formación	300,7	307,8	281,9
	Enfermedad o incapacidad propia	36,6	46,5	39,6
	Cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	320,4	313	347,5
	Otras obligaciones familiares o personales	245,8	261,8	305,5
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	725,8	778,9	737,2
	No querer trabajo de jornada completa	247,7	271,2	310,3
	Otros motivos	415,1	380,3	349,9
	No sabe el motivo	23,1	14	11,4
% Mujeres	<b>Total</b>	<b>78,27</b>	<b>79,45</b>	<b>80,44</b>
	Seguir cursos de enseñanza o formación	55,17	56,82	55,41
	Enfermedad o incapacidad propia	57,38	55,48	53,54
	Cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	98,1	98,75	98,62
	Otras obligaciones familiares o personales	96,99	95,42	95,68
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	78,74	81,02	81,01
	No querer trabajo de jornada completa	81,71	84,22	84,4
	Otros motivos	68,51	67,26	67,56
	No sabe el motivo	61,9	78,57	78,95

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadísticas Instituto de la Mujer  
NOTA: Los datos de 2005-2007 se refieren al IV trimestre.

El modelo patriarcal de reparto de roles y división sexual del trabajo queda dibujado en los datos de la tabla 13, en los que se reflejan aquellas mujeres que ni siquiera buscan empleo por estos mismos motivos, siendo aún muy pequeña la tendencia a la disminución de estas cifras. No está de más recordar que, aunque se está produciendo una reducción del porcentaje de mujeres que están en situación de “inactividad”, en el año 2007 aún representaban el 63,07% de las personas “no activas”.

**Tabla 13: Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares**

		2005	2006	2007
<b>Ambos sexos (en miles)</b>	<b>Total personas inactivas</b>	<b>15.497</b>	<b>15.423</b>	<b>15.492</b>
	<b>Total razones familiares</b>	<b>3.586</b>	<b>3.370</b>	<b>3.444</b>
	Cuidar menores o personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores	865	819	850
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.722	2.551	2.593
<b>% Mujeres</b>	<b>Total mujeres inactivas</b>	<b>64,05</b>	<b>63,3</b>	<b>63,07</b>
	<b>Total razones familiares</b>	97,8	97,04	96,46
	Cuidar menores o personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores	97,7	97,2	96,99
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	96,29

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

NOTA: Los datos de 2005-2007 se refieren al IV trimestre.

Si aceptamos, como principio básico, que las tareas de cuidado de los hijos e hijas y de las personas dependientes es una responsabilidad compartida entre los sistemas de protección social y los miembros de la unidad familiar, ¿por qué son las mujeres las que principalmente abandonan su empleo o reducen su jornada laboral, a pesar de que han hecho un esfuerzo importante por incrementar su nivel educativo equiparándolo e incluso superando al de los hombres?

Los valores de la familia tradicional siguen influyendo profundamente tanto en el rol que se asume en la familia como en las relaciones con el mundo laboral. Siguen siendo las mujeres las responsables principales del cuidado de las personas dependientes. Como se ha indicado anteriormente, la mujer concentra su actividad profesional en el sector servicios, caracterizado por una mayor temporalidad y precariedad; por ello, ante la necesidad de que algún miembro de la pareja deje de trabajar o reduzca su jornada laboral por motivos familiares, es más probable que lo haga quien tiene más posibilidades de perder su empleo, así como quien percibe menor salario.



## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 14: Salario medio bruto anual, según tipo de contrato**

		1995	2002	2004	2005	2006
<b>Salario (en euros) ambos sexos</b>	<b>Total</b>	<b>16.763</b>	<b>19.802</b>	<b>18.310</b>	<b>18.677</b>	<b>19.681</b>
	Duración Indefinida	19.562	22.089	21.108	21.501	21.690
	Duración Determinada	8.757	13.404	13.702	14.124	14.625
<b>Salario (en euros) Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>12.237</b>	<b>15.768</b>	<b>14.890</b>	<b>15.295</b>	<b>16.245</b>
	Duración Indefinida	14.514	17.443	16.736	17.044	17.414
	Duración Determinada	6.966	11.082	11.784	12.356	13.002
<b>Brecha Salarial</b>	<b>Total</b>	<b>32,8</b>	<b>28,9</b>	<b>27,5</b>	<b>27,5</b>	<b>26,3</b>
	Duración Indefinida	31,1	29,7	30,3	31,2	29,7
	Duración Determinada	26,4	25,0	21,1	19,4	16,8

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

Incluso atendiendo a los datos por grupos de edad podemos observar que, en todos los casos, los ingresos medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres; no obstante, hay una considerable variación entre estas diferencias. Así, en el año 2004, mientras que los ingresos de las mujeres más jóvenes (entre 16 y 29 años) suponen un 78% del de los hombres, las mujeres de más edad (65 años o más) perciben de media un 63% de lo percibido por los hombres (MTAS, 2008a), lo que hace pensar en cierta evolución positiva hacia la reducción de la brecha salarial. No obstante, “las diferencias salariales, así como la identificación entre mujeres–maternidad–ausencias laborales refuerzan las condiciones estructurales que perjudican la promoción y el acceso de las trabajadoras a puestos de dirección” (Meil et al, 2007: 23).

Como las cifras ponen de manifiesto, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral no ha llevado aparejada una equiparación con los hombres en los derechos de acceso al empleo; nuevos métodos de organización empresarial que les permitan un desarrollo personal equilibrado; niveles equiparables de responsabilidad en los empleos; una adecuada retribución por la inversión

formativa profesional que han realizado, etc. Según la Organización Internacional del Trabajo (2008):

Si hubiera más indicadores disponibles para evaluar mejor la calidad del empleo y otros aspectos relacionados con el mercado laboral, como la participación en la toma de decisiones, el equilibrio entre vida familiar y laboral, el ‘techo de cristal’, los ingresos, la violencia en el lugar de trabajo, la protección social, los accidentes ocupacionales, el acceso al crédito y otros, con seguridad aparecerían mayores indicios sobre la desigualdad de género y las duras realidades que enfrentan las mujeres trabajadoras de todo el mundo (p. 4).

Si nos centramos en la situación española, creo que se puede afirmar que el “estar presente” de la mujer en el plano personal, social, cultural, familiar, económico... está cambiando, lo que obliga a la modificación de las relaciones en todos los órdenes de la vida. Aunque todavía es pronto para poder tener resultados consistentes, la introducción de nuevas medidas legislativas sobre cuidado de personas dependientes y conciliación de la vida familiar y laboral pueden suponer una liberación de las cargas que las mujeres han venido asumiendo, y permitirles conciliar una vida familiar y personal con una vida laboral cada vez más equitativa y saludable.

### **3. Organización del mercado laboral y segregación de la mujer**

A partir de los datos anteriores voy a analizar algunos aspectos de la organización del mercado laboral que están dificultando la plena participación de las mujeres en un plano de igualdad con los hombres, así como las consecuencias que se derivan de tal situación. Algunas de ellas (mayores tasas de paro, menores de actividad, mayor precariedad en el empleo...) ya las hemos enunciado en el apartado anterior desde un punto de vista estadístico; ahora voy a abordarlas desde una perspectiva de género.

Uno de los aspectos fundamentales en esta cuestión es que la estructura de poder en el mercado laboral se sustenta en un modelo patriarcal de pensamiento y de práctica y, como consecuencia y en coherencia con esta óptica, los órganos de decisión están ocupados mayoritariamente por hombres. Se toman las decisiones desde un esquema organizativo de división sexual de trabajo, aunque éste no se explicita y se atribuya a otras cuestiones. Con ello quiero decir que muchos de los criterios que se establecen en los centros de trabajo, siendo aparentemente neutros (jornadas laborales extensas, rigidez en los horarios, disponibilidad para viajar...), en realidad están perjudicando claramente a la mujer, más aún si ésta tiene cargas familiares.

La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha supuesto en éste cambios sustanciales; más bien, la mujer ha tenido que adaptarse a la lógica masculina imperante. Esta realidad está originando situaciones que requieren de análisis pormenorizados para tratar de explicar, comprender y abordar el hecho de que, mientras las mujeres de la Unión Europea demuestran estar formadas y motivadas para trabajar en cualquier oficio y para acceder a cualquier nivel de responsabilidad (Mercadé, 2007: 67), las cifras ponen de manifiesto una escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, así como en determinadas ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por hombres.

En esta línea Pilar Rodríguez Martínez (2008) señala que los marcos teóricos con los que se realiza el análisis del mercado laboral no se adecúan a la realidad actual; que los nuevos modelos explicativos han de tener en cuenta más variables para dar explicación a lo que sucede. Es necesario superar la dicotomía existente entre trabajo productivo y trabajo reproductivo y, por ello, es imprescindible que se tengan en cuenta las tareas de cuidado para el análisis de los mercados laborales, pues todos ellos forman parte de la vida de las personas. Para esta autora los nuevos retos de investigación consisten en ser capaces de tener en cuenta el mundo laboral y el mundo social, idea que comparto con ella.

Un concepto que sigue vigente es el de *segregación ocupacional*, surgido en los años setenta para poner de manifiesto la situación en la que se estaban incorporando las mujeres al mercado laboral remunerado, y que nos sirve para entender la actual realidad de la mujer en el empleo.

La segregación ocupacional, como vengo sosteniendo, se manifiesta de dos formas: horizontal y vertical. La segregación horizontal refleja el hecho de que mujeres y hombres se distribuyen en ocupaciones y sectores de actividad diferentes y desiguales pues, como reflejan los datos del apartado anterior, las ocupaciones en las que las mujeres principalmente desarrollan su actividad profesional están socialmente peor valoradas y tienen retribuciones salariales más bajas. La segregación vertical, también conocida como *techo de cristal*, pone de manifiesto la desigual distribución de hombres y mujeres en la jerarquía, en los puestos de responsabilidad y decisión. Por ejemplo, en los consejos de administración de las empresas del Ibex, en 2008, la participación de las mujeres es solamente testimonial con 33 mujeres, y en los órganos de gobierno (teniendo en cuenta que en su mayor parte son familiares) sólo hay un 7%; todo ello a pesar de la legislación sobre igualdad entre hombres y mujeres vigente en España. Un año después la situación ha cambiado poco, en realidad un 1% de incremento, puesto que en 2009 se informa de que hay 43 mujeres que ocupan un sillón en los consejos de estas empresas, junto a 469 consejeros<sup>2</sup>.

Tanto la segregación horizontal como la vertical son consecuencia, como vengo señalando, de los modelos de socialización de género y de la organización empresarial bajo lógica patriarcal. En el caso de la segregación horizontal, socialmente se considera que existen una serie de ocupaciones más adecuadas para la mujer que, normalmente, coinciden con aquellas que suponen una prolongación de las tareas desarrolladas en el ámbito privado (atención personal, relaciones de cuidado), y que son aprendidas en la socialización de género.

---

<sup>2</sup> Datos de El País, de 14 de enero de 2010. No obstante, hay que indicar que estas cifras tan exigüas representan un incremento importantísimo en los últimos años: un 65% entre 2006 y 2009, según indica una nota de la Agencia Efe de 13 de enero de 2010.

Bajo la lógica imperante, al hombre se le presupone mayor capacidad para ordenar, organizar, tomar decisiones... por lo que parece ‘natural’ que ocupe los puestos más altos de la jerarquía empresarial, incluso en profesiones altamente feminizadas (como ha ocurrido tradicionalmente con la enseñanza o, en la actualidad, la judicatura o la medicina); pues, como nos recuerda Anna Mercadé (2007), las mujeres “no sólo han de demostrar que valen más que ellos sino que además lo han de demostrar cada día. A los hombres se les presupone siempre la autoridad, la valía y la preparación. Las mujeres lo han de demostrar” (p. 69). Esta lógica está bien asentada en el mercado laboral y persiste pese a que las mujeres, principalmente las más jóvenes, están más y mejor formadas que los varones, como muestran cada año los informes del Ministerio de Educación y de la OCDE (MEC, 2009; OCDE, 2009); por ello, además de los efectos ya citados se está produciendo el de la sobrecualificación en las ocupaciones, sobre todo entre la población femenina.

Obviamente esto está afectando a la promoción profesional de la mujer. Asimismo ésta se ve afectada por el hecho de que muchas mujeres, en ciertas etapas de sus vidas o bien abandonan temporalmente el mercado laboral o bien tienen empleos a media jornada, lo que, además de afectar a la promoción profesional porque no suelen ser puestos de responsabilidad, afecta también a los ingresos presentes y a la protección social:

La consideración de las mujeres como sujetos de derechos y de reconocimiento en el ámbito laboral de las grandes compañías no excluye la permanencia de formas indirectas de discriminación. Si de la maternidad se deriva la ausencia temporal del puesto de trabajo, como baja por maternidad o en la forma de reducción de jornada o excedencias, que mayoritariamente siguen siendo tomadas por mujeres, algunos responsables de personal manifiestan que difícilmente propondrían la promoción de alguien que tiene una dedicación parcial o reducida a la organización. De ello se deduce que la disponibilidad y dedicación, a tiempo completo, siguen siendo consideradas en muchos ámbitos como prueba de

entrega, dedicación y compromiso del/a empleado/a hacia la empresa (Meil et al., 2007: 21)<sup>3</sup>.

En cuanto a los salarios, hemos visto que las mujeres reciben por su trabajo menores remuneraciones, de tal modo que en ningún país del mundo se ha logrado la igualdad salarial entre sexos. En este sentido el INE, en nota de prensa emitida en noviembre de 2004 en relación con la Encuesta de Estructura Salarial de 2002, afirma lo siguiente:

Atendiendo a la desviación de la ganancia media de la mujer sobre la del hombre, es decir, el porcentaje que supone el salario medio femenino frente al masculino, cabe destacar que en casi todas las comunidades autónomas, el salario medio de las mujeres fue entre un 25% y un 35% inferior al salario medio de los hombres (...).

Analizando las diferencias salariales entre sexos para cada actividad económica, se comprueba que las mujeres tuvieron en el año 2002 un salario inferior al de los hombres en todas las actividades. Los datos permanecen prácticamente iguales en el año 2006. En 2009, el informe anual de la UGT con motivo del 8 de marzo señala que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se estiman en un 26%.

Otra dificultad derivada de la organización de las empresas para el empleo de la mujer es la jornada laboral española ya que, como recoge Anna Mercadé (2007), somos el país de la Unión Europea en el que más horas se trabaja, pero uno de los países con peor rendimiento laboral:

Los amplios horarios laborales, y sobre todo la jornada partida, con dos o tres horas perdidas al mediodía y, en la mayoría de los casos, con el lugar de trabajo alejado del hogar, dan lugar a que se dedique el día completo al

---

<sup>3</sup> En un artículo titulado “Despedidos por no remar con la empresa”, A. Bolaños y A. Trillas, informan en la edición digital de El País, de la “novedosa” decisión de Seat España de despedir a algunos de sus empleados alegando inadecuación de su compromiso y actitud para generar resultados apropiados. Consultado en: [http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Despedidos/remar/empresa/elpepusoc/20100116elpepi\\_soc\\_1/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Despedidos/remar/empresa/elpepusoc/20100116elpepi_soc_1/Tes)

trabajo productivo y no quede tiempo para el cuidado familiar, personal y afectivo ni para el crecimiento personal, cultural o profesional (p. 72).

Si vamos un poco más allá de la organización meramente empresarial encontramos que el sistema social se organiza de manera lineal de tal modo que, en determinados momentos de la vida, la mujer está inserta de manera plena en el mercado laboral, en otras se dedica plenamente a la familia y en otras combina ambas actividades (Balbo, 1994 -en Moreno, 2003-).

M<sup>a</sup> Ángeles Durán (2001) recoge datos de encuestas (1991, 1996 y 2000) de la Fundación Centro de Investigaciones sobre la Realidad Social (CIRES) para analizar la distribución del uso del tiempo en hombres y mujeres. Se puede observar que las horas totales de trabajo, es decir tanto remunerado como no remunerado, han aumentado en estos años en hombres y en mujeres pero de manera desigual en carga temporal y en distribución. La misma autora recoge datos de estudios (1990, 1993, 1995 y 1998) del CSIC donde se revela que el tiempo de trabajo no remunerado de las amas de casa es de 7,97 horas/día laborable y entre las mujeres con trabajo asalariado de 4,54 horas/día laborable; si a estas últimas sumamos las horas de trabajo asalariado (7,23 horas/día laborable) el total de horas por día laborable es de 11,77. Si suponemos que los días laborables son cinco, saldría una jornada laboral semanal de casi 60 horas para las mujeres con trabajo asalariado.

En la tabla 15 podemos comprobar la evolución de los usos del tiempo según los datos de las Encuestas sobre “Usos del tiempo” que realiza el INE. En ellas observamos cómo van aumentando las horas totales en los últimos años, excepto en 2006, en el que descienden. En los datos que se refieren a ambos sexos el tiempo dedicado a las necesidades personales y al estudio sufre pocas variaciones, sin embargo desciende el tiempo dedicado al trabajo doméstico y al tiempo libre, y el único tiempo que aumenta es el dedicado al trabajo remunerado. Si nos fijamos en las diferencias entre hombres y mujeres, en los datos que se refieren al año 2006 encontramos que, en general, la mujer tiene 26 minutos/día más de actividad que el hombre. De las cinco variables que se utilizan en el estudio hay diferencia

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

sustancial en tres de ellas: trabajo doméstico, trabajo remunerado y tiempo libre. Las mujeres dedican 2,39 horas/día más que ellos a las tareas domésticas, mientras que los hombres dedican más tiempo que las mujeres al trabajo remunerado (1,57 horas/día) y al tiempo libre (1,12 horas/día).

**Tabla 15: Diferencias en el uso del tiempo**

		1993	1996	2001	2006
Ambos sexos	<b>TOTAL</b>	<b>27 h 11'</b>	<b>28 h 11'</b>	<b>28 h 44'</b>	<b>26 h 21'</b>
	Necesidades personales	10 h 21'	10 h 40'	10 h 34'	10 h 30'
	Trabajo doméstico	5 h 20'	5 h 25'	5 h 18'	4 h 12'
	Estudio	0 h 44'	0 h 22'	0 h 37'	0 h 29'
	Trabajo remunerado	2 h 9'	2 h 15'	2 h 39'	3 h 28'
	Tiempo Libre	8 h 37'	9 h 30'	9 h 37'	7 h 42'
Mujeres	<b>TOTAL</b>	<b>27 h 43'</b>	<b>28 h 40'</b>	<b>29 h 34'</b>	<b>26 h 34'</b>
	Necesidades personales	10 h 8'	10 h 35'	10 h 34'	10 h 27'
	Trabajo doméstico	7 h 58'	7 h 35'	7 h 22'	5 h 59'
	Estudio	0 h 37'	0 h 18'	0 h 29'	0 h 31'
	Trabajo remunerado	1 h 1'	1 h 23'	1 h 52'	2 h 31'
	Tiempo Libre	8 h 0'	8 h 47'	9 h 17'	7 h 7'
Hombres	<b>TOTAL</b>	<b>26 h 35'</b>	<b>27 h 49'</b>	<b>27 h 55'</b>	<b>26 h 8'</b>
	Necesidades personales	10 h 35'	10 h 52'	10 h 34'	10 h 33'
	Trabajo doméstico	2 h 30'	3 h 5'	3 h 10'	2 h 20'
	Estudio	0 h 52'	0 h 26'	0 h 44'	0 h 28'
	Trabajo remunerado	3 h 22'	3 h 10'	3 h 28'	4 h 28'
	Tiempo Libre	9 h 16'	10 h 15'	9 h 59'	8 h 19'

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

NOTA: Los datos expresan la media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables resultando un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

Estos datos nos sirven para constatar, además obviamente de los diferentes usos del tiempo disponible, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral. Y también que el trabajo en el hogar es importante, no sólo por lo que



significa en sí mismo sino también por el tiempo que requiere: los datos manifiestan que, además, está siendo asumido principalmente por las mujeres, lo que implica la todavía insuficiente participación de los hombres en las responsabilidades del hogar. Destaco estos aspectos porque es ésta una cuestión fundamental en el tema de la conciliación de la vida personal y laboral que será retomada en el siguiente apartado.

Una cuestión directamente relacionada con ser mujer es la relativa a la propia maternidad, al hecho de que es la mujer la que vive el embarazo y lo derivado de él: el cuidado y atención de las criaturas. Si la maternidad no es considerada como un bien social, sino como un problema de las mujeres, la respuesta de ellas, voluntaria o no, está suponiendo un retraso en la edad de la maternidad, descenso del número de hijos, etc., como se viene produciendo en España (1,3 hijos por mujer en 2009). En otros países europeos, en los que la concepción de la maternidad es diferente, las prestaciones sociales son mayores y tienen más tradición de compartirlas entre hombres y mujeres, no sólo la tasa de ocupación de la mujer es más elevada, sino que también lo es la tasa de natalidad y con ello el bien social que esto representa.

Algo fundamental para este análisis y que esta situación pone de manifiesto es que los modos de organización del trabajo siguen respondiendo a esquemas de disponibilidad temporal total, en los que no se contemplan otras cargas o responsabilidades (personales, familiares, etc.). Dado que la mujer se ha incorporado al mercado laboral compartiéndolo con otras dedicaciones y responsabilidades, y que desde la administración pública no se han tomado las medidas suficientes para contrarrestar esta situación, las condiciones laborales y personales de las mujeres no mejoran lo necesario para poder hablar de equidad, a pesar de que este hecho repercute directamente en la productividad de la empresa y en la competitividad de la economía en general. Como señala López Puig (2007),

La UE ha fijado como meta que en el año 2010 más del 70% de la población activa esté ocupada. La cuestión es más económica que de liberación femenina debido a que la UE no puede permitirse el lujo de despreciar el potencial de las mujeres. Un informe de OCDE indica claramente que las mujeres están por delante de los hombres en todos los niveles educativos (p. 24).

Las distintas maneras de participación de la mujer en el mercado laboral reflejan que éstas están dando prioridad al trabajo doméstico (las tareas de cuidado) frente al trabajo remunerado con las exigencias que mantiene en la actualidad. Esto no quiere decir que las mujeres no deseen participar y desarrollarse plenamente con sus empleos sino que, al priorizar las necesidades de cuidado, adaptan su participación en el mercado laboral a las exigencias que éste les plantea. El día que la organización social y la laboral consigan resolver de otra manera esta situación, se producirán importantes avances en la igualdad entre mujeres y hombres.

### 4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Hasta este momento no he abordado expresamente el tema de la conciliación, aunque es inevitable que aparezcan constantes referencias a este asunto. Pero, ¿de qué estamos hablando?, ¿a qué nos referimos con el término *conciliar*? Si atendemos al significado que recibe en el Diccionario de la Lengua Española (22ª edición), en su segunda acepción sería “componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”, pero también “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”. Parece que el término en sí mismo recoge las dificultades que en la actualidad tiene en el ámbito del que nos estamos ocupando: de la vida personal, la vida familiar y la vida laboral.

En la actualidad de las empresas, en la legislación, en los medios de comunicación, en la calle, se está empleando el término conciliación para referirse a la relación

existente entre -o la manera en la que se trata de armonizar- el tiempo de trabajo y el resto del tiempo de las personas, principalmente el familiar.

Aunque mantenga el uso del término conciliar, por ser el más utilizado socialmente, me gustaría señalar que coincido con Anna López Puig (2007) en que, en lugar de conciliar, se debería utilizar el término “equilibrar”. Pues es necesario encontrar la manera de equilibrar tres pilares fundamentales en la vida de las personas adultas, como son el trabajo, la familia y la propia persona. Porque hasta que podemos utilizar el término equilibrar nos encontramos con que, en realidad, las mujeres se ven obligadas a elegir en ciertas etapas de su vida entre su desarrollo profesional y atender a su familia como consideran que es lo adecuado (Cigarini, 2006; Mercadé, 2007; Rodríguez Martínez, 2008).

A continuación voy a abordar cuáles son las dificultades que hoy en día existen para la conciliación, en relación con las cuestiones que hemos visto en el apartado anterior referentes a la organización empresarial, y también en relación con otras cuestiones de la organización social que están interfiriendo en el hecho de que la participación de la mujer en el mercado laboral sea plena y no discriminatoria.

Estamos viviendo una situación en la que, a medida que las mujeres se van incorporando al mercado laboral, va desapareciendo el modelo familiar “hombre proveedor de ingresos/mujer ama de casa”, como señala Cristina Carrasco (2004), y se está abriendo paso un nuevo modelo que además es tendente a consolidarse, en el que el hombre mantiene su rol sin apenas cambios mientras que la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer. Esto no significa que la mujer abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar; de hecho, lo que ocurre es que ésta está asumiendo un doble papel, el familiar y el laboral. Esta acumulación de tarea es conocida como *doble presencia*.

A analizar cómo está afectando esta doble presencia a las mujeres voy a dedicar el siguiente (y último) apartado de este capítulo. Además, veremos cómo la realidad muestra que hombres y mujeres organizan su tiempo de forma distinta y esta forma está muy relacionada con la carga global de trabajo que asumen.

Conciliar vida laboral y familiar afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, la realidad pone de manifiesto mayores necesidades en la situación laboral de la mujer, sobre la que el impacto de las obligaciones familiares es mucho mayor que sobre los hombres. Es por ello que, aun apreciando que para una adecuada conciliación, capaz de superar situaciones discriminatorias son necesarias medidas globales que incluyan ambos sexos, es preciso realizar el análisis desde una perspectiva de género.

En la actualidad las mujeres continúan siendo las responsables, casi en exclusividad, del cuidado de las personas dependientes, tanto desde el punto de vista laboral como del familiar. La asunción de las tareas de cuidado dificulta la incorporación plena al mercado laboral, porque las mujeres se incorporan a éste, pero el hombre no lo hace de la misma manera al trabajo doméstico:

La realidad es que muchas mujeres se encuentran con el dilema de elegir entre la vida familiar y la vida profesional porque hay una incompatibilidad clara entre una y otra, y los hombres hoy todavía no han asumido las responsabilidades familiares ni domésticas (Mercadé, 2007: 71).

Aunque sí que se están produciendo cambios en la distribución de las responsabilidades domésticas éstos son más lentos en el ámbito doméstico que los que suceden en el ámbito laboral; de momento, más que de reparto de responsabilidades podemos hablar de que los hombres están empezando a “colaborar” en las tareas del hogar.

Por ello, las mujeres se enfrentan casi en solitario al problema de conciliar los tiempos que requiere la atención a las necesidades humanas (biológicas y relacionales) y las necesidades productivas y organizativas de la empresa con importantes costes para su calidad de vida. Este proceso ha obligado a las mujeres a desarrollar distintas formas de resistencia individual, adaptaciones y elecciones relacionadas con reducciones del trabajo familiar, con la organización del trabajo de cuidado y con formas específicas de integración en el mercado de trabajo.

La existencia de esta desigual carga de trabajo hace que se desarrollen variadas estrategias de ajuste para dar respuesta a las exigencias tanto del ámbito productivo como del reproductivo, como son las identificadas por M<sup>a</sup> Ángeles Durán<sup>4</sup> que, en López Puig (2007) plantea que la sociedad española ha resuelto el binomio familia-trabajo básicamente de dos formas:

1. La división del trabajo y la separación de roles entre hombres y mujeres.
2. La acumulación de tareas, es decir, la triple jornada para las mujeres.

La cuestión de la división sexual del trabajo y sus repercusiones (desarrollada ampliamente en apartados anteriores) va claramente en contra de la igualdad, principalmente de oportunidades, entre hombres y mujeres. En la segunda situación encontramos que los costes de la incorporación al mercado laboral recaen sobre la mujer, prácticamente de manera única: ¿cuánto tiempo puede estar así la mujer?, ¿cuál es el alcance de las repercusiones sociales, de salud, etc. , tanto para la mujer como para el conjunto de la sociedad?

Tanto Karen Messing (2002) como M<sup>a</sup> Ángeles Durán (2004) señalan que, de momento, cada familia está haciendo frente a esta situación adoptando diferentes medidas (denominadas por Durán *estrategias de ajuste*), en función del momento que viven y de sus necesidades. En las parejas en las que trabajan ambas personas, son las siguientes:

- a. *Reducción de objetivos*. Esta estrategia afecta tanto a la vida laboral como a la familiar. Consiste en la reducción de las expectativas profesionales, asumiendo los costes no sólo profesionales sino también personales (de renuncia, entre otros) y familiares (p.e. menores ingresos).
- b. *Delegación*. La actual organización laboral junto con la falta de políticas adecuadas de apoyo a la familia, entre otros motivos, están suponiendo en muchos casos la renuncia a la maternidad. Y una de las causas de esta

---

<sup>4</sup> Un desafío colosal. *Diario El País*, 5 de septiembre de 2004.

circunstancia es la falta de mano de obra, lo que se traduce en un aumento de la inmigración, en la que se delega la reproducción, al menos hasta que la sociedad mejore las condiciones para tener descendencia.

- c. *Secuencialización*. Consiste en alternar la producción para la familia y para el mercado mediante excedencias y permisos paternales. Esta opción puede resultar una solución a largo plazo, principalmente para personas con empleos estables. Pero para quienes ocupan puestos de trabajo precarios o, en el extremo contrario, tienen altas expectativas laborales, no constituye una buena solución porque estas medidas no suelen ser del agrado del empresariado que, si bien no puede negarse por ser derechos reconocidos legalmente, si puede ejercer medidas de presión que finalmente tengan como consecuencia la pérdida del empleo o bien trabas en la carrera profesional.
- d. *Derivación hacia el mercado*. Consiste en el uso de empresas dedicadas al cuidado de las personas y otras cuestiones necesarias en el hogar como: guarderías, transporte escolar, servicios de limpieza, residencias de ancianos, ayuda a domicilio... cuando no se pueden atender adecuadamente ni desde la familia ni desde los servicios públicos. Esta estrategia es usada cada vez con más frecuencia.
- e. *Derivación hacia las instituciones públicas*. Las distintas administraciones públicas deberían hacerse cargo de este tipo de atenciones que las personas necesitan en un momento concreto de su vida. Por ello, además de leyes fomentando permisos parentales, excedencias o reducción de horarios laborales, tanto el Estado como el resto de administraciones deberán incrementar los recursos destinados a las necesidades familiares.
- f. *Reparto de tareas dentro de la familia*, cuando no se puede o no se quiere utilizar los servicios del mercado. En los datos que arrojan las encuestas sobre el uso del tiempo, la responsabilidad de las tareas del hogar, y por ende el tiempo que ello requiere, sigue recayendo principal y mayoritariamente en las mujeres.

A pesar del uso de alguna de estas estrategias, generalmente la mujer empleada tiene triple jornada; por ello ha tenido que desarrollar estrategias de gestión del tiempo que le ayudan pero, el querer llegar a todo, como recoge Anna López Puig (2007), repercute de forma negativa en el desarrollo personal de la mujer, pero también en su salud, su empleo...

El proceso de incorporación laboral de las mujeres les ha supuesto introducirse en un mundo definido y construido por y para los hombres. Esto requiere que alguien (hasta el momento, la mujer) esté en casa realizando todas aquellas actividades que son básicas para la vida, para que alguien (el hombre) pueda disponer de libertad de tiempo para realizar otras actividades. En este sentido, el modelo masculino de participación laboral no es generalizable pues, ¿quién se encargaría del cuidado?

En relación con la cuestión relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral el debate se está realizando desde un punto de vista muy limitado. Lo que se aborda es el volumen de horas de trabajo en las empresas. Este debate, y consecuentemente las medidas que se adopten, deberían abordar nuevas dimensiones.

En concreto, Neus Moreno (2003) señala dos: a) la interrelación entre la distribución de los tiempos de trabajo asalariado, las necesidades de atención a las personas y el funcionamiento de las ciudades y sus servicios; b) priorizar la atención a las personas.

En el primer caso es necesario tener en cuenta que actualmente los tres ámbitos citados, que actúan de manera totalmente independiente, sin reparar en que detrás de cada uno de ellos estamos las mismas personas. Y repercute principalmente sobre las mujeres, pues existen diferencias notables en cómo nos afecta dependiendo del género, nivel socioeconómico, etc.

La segunda dimensión que Neus Moreno plantea es que actualmente el debate está centrado en las necesidades económicas y de producción, es decir, en el

trabajo asalariado, mientras que la atención a las personas queda supeditada a éstas anteponiendo claramente las cuestiones relativas al mercado laboral frente a aquellas relacionadas con la vida.

En esta línea, como recoge Cristina Carrasco (2004), mientras ha existido el modelo tradicional de familia casi de manera exclusiva, los trabajos de mujeres y hombres aparecían como paralelos e independientes, por lo que el nexo entre el cuidado de la vida y la producción capitalista ha permanecido oculto y toda la actividad que realizaban las mujeres en casa resultaba invisible. Pero cuando las mujeres pasan a realizar los dos trabajos y viven en su propio cuerpo lo que significa el solapamiento de tiempo y el continuo desplazamiento de un espacio a otro, entonces comienza a hacerse visible el conflicto de intereses entre ambas ocupaciones. De este modo, la tensión que viven las mujeres no es sino reflejo de una contradicción mucho más profunda, que es la que se da entre la producción capitalista y el bienestar humano, es decir, entre el objetivo del beneficio económico y el objetivo del cuidado de la vida.

Si nos fijamos en la situación que viven las mujeres y, como decía en párrafos anteriores, la limitación del debate sobre la conciliación, parece evidente que entre la sostenibilidad de la vida y el beneficio económico, nuestro modelo de sociedad actual ha optado por este último.

Además de las consecuencias que esta elección tiene para las mujeres, ello significa que las personas no son el objetivo social prioritario, sino que parece que el desarrollo de éstas está se supedita a la marcha de la economía, y no la producción para mejorar la calidad de vida de las personas.

La cuestión es que el centro de interés social parece estar puesto en la producción, en el mundo público, en los grandes agregados macroeconómicos, como aspectos fundamentales a mantener y mejorar. El sostenimiento de la vida humana se desplaza al ámbito doméstico y se entiende como una responsabilidad familiar, lo que se traduce en responsabilidad femenina.



Por ello, las personas se ven en la obligación de resolver su subsistencia y calidad de vida en el ámbito privado pero, eso sí, siempre bajo las condiciones de trabajo que exija la organización de la empresa. De ahí que la visibilidad del trabajo doméstico sea una cuestión fundamentalmente social y política que ha de entrar en los debates para buscar las mejores soluciones posibles para la conciliación. De hecho considero que es la única manera de que se llegue al punto que señalaba al inicio de este apartado, cuando hacía referencia al término “equilibrar”.

Una característica importante del trabajo de cuidado es que su realización no es lineal, sino que depende del ciclo de la vida y se intensifica notablemente cuando hay personas dependientes que requieren de atención. De ahí que la intensidad de participación de las mujeres en el trabajo doméstico depende en una parte importante de su situación en el ciclo vital. Lo habitual es que el trabajo doméstico aumente cuando se pasa de vivir en la familia de origen a vivir en pareja, continúe aumentado cuando se tienen hijos e hijas, disminuya cuando crecen y vuelva a aumentar en momentos concretos por alguna circunstancia específica, como puede ser enfermedad, accidente... de alguna persona del entorno afectivo. En este sentido podemos decir que las mujeres, con su tiempo y su trabajo, acompañan la vida.

En cambio, la participación doméstica de los varones es bastante lineal, en el sentido de que su intensidad prácticamente no se ve afectada por el ciclo vital, principalmente porque aunque realiza más tareas que en tiempos pasados, continúan siendo bastante escasas y muy ligadas al tiempo que les “permite” su trabajo remunerado.

Tradicionalmente, en los sectores sociales de nivel medio y alto, una manera de “resolver” los problemas de cuidado ha sido la contratación de personas, generalmente mujeres de niveles socioeconómicos más bajos. Esta forma de “solución”, que señalábamos como de derivación hacia el mercado, en la actualidad está siendo cubierta en gran medida por mujeres inmigrantes y, en

muchas ocasiones, fuera de los cauces de contratación legal y por tanto de protección social.

Esto implica abundar en las desigualdades entre hombres y mujeres pues, por un lado, las mujeres que se “descargan” de responsabilidades en el hogar lo hacen en otras mujeres, no entre los miembros de la familia, sin que el hombre asuma dichas tareas. Por otro lado, las mujeres que asumen esas tareas entran en el mercado laboral pero sin todos los beneficios presentes y futuros de protección social que éste otorga (bajas por enfermedad, pensiones...).

Como vemos, la esencia del conflicto es la existencia de una contradicción básica entre la lógica del cuidado y la lógica del beneficio. Ante esta situación, la única alternativa real es un cambio de paradigma que implique mirar, entender e interpretar el mundo desde la perspectiva de la reproducción y la sostenibilidad de la vida, al contrario de lo que en la actualidad sucede. Aceptar que el interés debe situarse en el cuidado de las personas, es decir, desplazar el centro de atención desde lo público-mercantil hacia la vida humana. Lo cual supone el reconocimiento de la actividad de cuidados, que es realizada fundamentalmente por mujeres de manera solidaria (aunque también de manera remunerada en los casos que hemos visto).

Este cambio supone modificar el centro de nuestros objetivos como sociedad, modificar la manera de mirar el mundo; entrañaría que la lógica de la cultura del beneficio quedaría entonces bajo la lógica de la cultura del cuidado. Estamos viendo que estas dos lógicas son contradictorias, por lo que resulta tan complicado “conciliar”, estableciendo la complementariedad que se pretende. En consecuencia, es necesario establecer prioridades. En este sentido las sociedades tendrán que decidir si se organizan tomando como referencia las exigencias de los tiempos de cuidado, o bien se organizan bajo las exigencias de los tiempos de producción.

Si optamos por la vida humana, hay que organizar la sociedad siguiendo el modelo femenino de trabajo de cuidados, es decir, entendiendo el tiempo no de una

forma lineal sino en función del ciclo vital de cada persona, hombre o mujer. Los horarios y jornadas laborales tendrían que irse adaptando a las jornadas domésticas y no al revés, como sucede en la actualidad. Los tiempos de trabajo tendrían que flexibilizarse, para adaptarse a las necesidades humanas; el tiempo *cronos* debiera supeditarse al tiempo *kairós*<sup>5</sup> (Varela, 2007). El resultado sería una creciente valoración del tiempo no mercantilizado, lo cual contribuiría a que el sector masculino de la población disminuyera sus horas dedicadas al mercado y fuera asumiendo su parte de responsabilidad en las tareas de cuidados directos. De esta manera podríamos lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres porque éstos participarían de forma similar en las actividades básicas de la vida. Paralelamente, la participación laboral de ellas y ellos se iría equilibrando. Y, por último, las políticas públicas tendrían que crear las condiciones necesarias para posibilitar que este cambio de paradigma se desarrollase.

La propuesta implica considerar la complejidad de la vida diaria (los distintos tiempos que la configuran, las relaciones entre unos y otros, las tensiones que generan) para intentar gestionarla en su globalidad teniendo en cuenta la vida humana como objetivo fundamental.

Este cambio de paradigma se hace cada vez más apremiante pues, centrándonos en la organización empresarial y más concretamente en la cuestión de los horarios laborales, vemos que están afectando de forma negativa principalmente a la mujer. Una de las implicaciones de la mencionada organización laboral realizada por los hombres, basada como ya hemos dicho en una concepción lineal del tiempo y en la premisa de que “alguien” se hace cargo del trabajo doméstico, presupone disponibilidad horaria para el empleo. Esto implica presencialidad y escasa flexibilidad, bajo unos amplios horarios laborales que incluyen, por ejemplo, pausas de dos horas para comer que, sumadas a los tiempos de desplazamiento, llevan a que se dedique todo el día al ámbito laboral. En este tipo

---

<sup>5</sup> Elisa Varela (2007) señala la diferencia entre el tiempo *cronos* (el del reloj, el del calendario, el que se puede segmentar, medir, sumar,...) y el tiempo *kairós* (el del disfrute, de la creación, de lo que se desea hacer, de lo que se hace con sentido); y habla también del tiempo *aión*, que es el de la duración de la vida, de una vida.

de jornada existen muchos tiempos muertos que, agravados por el hecho de que eventualmente haya que alargar las jornadas laborales más allá de lo estipulado, complican la organización personal y familiar.

Además de los horarios de trabajo, cuando hay niñas y niños en edad escolar en la familia, la conciliación de los horarios y las vacaciones escolares con los laborales supone una dificultad importante, y más si a esta situación le unimos la insuficiencia de los servicios públicos de apoyo. Para que la descendencia pueda ser atendida en aquellos tiempos que la escuela no cubre las familias cuentan bien con la solidaridad propia del sistema de parentesco, fundamentalmente las abuelas y los abuelos, o bien como ya he dicho con los servicios que compran en el mercado y que dependen de la renta disponible (comedores, actividades extraescolares, personas cuidadoras, etc.).

En la tabla siguiente podemos observar que la evolución, tanto de los servicios de comedor como de ampliación del horario escolar estipulado antes del inicio de las clases, se incrementa en los últimos años.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

Tabla 16: Alumnado usuario del servicio de comedor y de guardería antes del horario de apertura

			2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Alumnado usuario del servicio de comedor escolar	Ambos sexos (datos absolutos)	TOTAL	1.108.975	1.158.627	1.208.761	1.281.295	1.323.854	1.411.897
		Educación Infantil	293.478	327.771	357.592	405.581	442.479	493.470
		Educación Primaria	546.120	570.997	592.732	633.580	639.345	671.982
		Educación Especial	19.634	20.983	19.877	19.852	20.448	20.644
		ESO	205.527	196.742	192.320	195.004	189.780	225.801
		Bachilleratos y FP	44.216	42.134	29.962	27.278	26.859	194.058
	Ambos sexos (% sobre total de alumnado matriculado)	TOTAL	16,11	16,96	17,66	18,56	19,09	20,22
		Educación Infantil	25,18	26,84	27,95	29,97	31	33,17
		Educación Primaria	21,92	23,08	23,96	25,55	25,91	27,06
		Educación Especial	71,83	77,46	73,46	71,41	72,65	72,02
		ESO	10,59	10,37	10,24	10,42	10,23	12,24
		Bachilleratos y FP	3,52	3,48	2,53	2,33	2,33	17,04
Alumnado usuario del servicio de apertura (antes del horario escolar).	Ambos sexos (datos absolutos)	TOTAL	42.593	50.145	54.362	92.901	103.531	121.624
		Educación Infantil	22.532	26.344	22.929	39.779	53.387	51.255
		Educación Primaria	13.767	16.843	27.662	46.019	43.491	62.227
		Educación Especial	577	2.530	536	781	656	729
		ESO	5.110	4.360	3.124	6.181	5.964	7.383
		Bachilleratos y FP	607	68	79	64	33	30
	Ambos sexos (% sobre total de alumnado matriculado)	TOTAL	0,62	0,73	0,79	1,35	1,49	1,74
		Educación Infantil	1,93	2,16	1,79	2,94	3,74	3,45
		Educación Primaria	0,55	0,68	1,12	1,86	1,76	2,51
		Educación Especial	2,11	9,34	1,98	2,81	2,33	2,54
		ESO	0,26	0,23	0,17	0,33	0,32	0,4
		Bachilleratos y FP	0,05	0,01	0,01	0,01	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer

En estas condiciones, fruto de una cultura social y empresarial tradicional pensada por y para hombres, las mujeres se han incorporado mayoritariamente a los

sectores de actividad que les han permitido compaginar vida familiar y laboral, a costa de sacrificar salario, promoción profesional, tiempo personal y vida propia.

Para que la relación educación - formación - empleo sea más equilibrada en el caso de las mujeres, urge un cambio de paradigma. Pero hasta que éste se produzca ayudaría que se produjesen cambios en la organización del trabajo como son la flexibilidad horaria regulada, la dirección por objetivos que permita otras formas de trabajar y de organizar el trabajo como sería el teletrabajo...

Si bien es cierto que el reto de la conciliación de la vida familiar y laboral afecta tanto a hombres como a mujeres hasta el momento es un problema que éstas han de resolver, pues son quienes soportan la triple jornada de ambos ámbitos y sus repercusiones. Pero no sólo eso, sino que para finalizar esta cuestión me gustaría recordar que también son quienes reducen sus jornadas laborales y/o salen temporalmente del mercado para la crianza de sus hijos e hijas, o para el cuidado de algún familiar.

### **5. Costes para la mujer de la incorporación al mercado laboral bajo la lógica patriarcal existente**

En este último punto quisiera retomar algunos aspectos que ya he abordado. Quiero comenzar por recordar el concepto de trabajo como empleo y la organización tanto empresarial como social en torno a éste, menospreciando el trabajo de cuidado de la familia. Y, como señalaba en el apartado anterior, es fundamental reflexionar sobre la organización social y la estructura del mercado laboral actual, para situar como prioritario el cuidado de las personas y cómo afecta esta situación a las mujeres.

Por un lado hemos visto que, en ciertas etapas del ciclo vital de la mujer, ésta se ve en la tesitura de tener que elegir, no sólo entre su empleo y su familia sino, en muchas ocasiones, entre ser o no ser madre y en qué momento serlo. Por otra parte, también ha aparecido la cuestión de la doble participación de las mujeres en

el mercado laboral y en el trabajo de cuidado del hogar y sus miembros. Esta doble participación comenzó definiéndose como *doble trabajo*, posteriormente se pasó a denominar *doble presencia* y en la actualidad se está utilizando la expresión *doble presencia/ausencia*. Esta evolución responde a que se ha observado que doble presencia no abarcaba la totalidad de la realidad a la que se quería dar significado. Esta última sirve para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social.

La *doble presencia* hace referencia a la acumulación de responsabilidades y tareas por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y por no haber abandonado el trabajo del hogar. Sin embargo, cuando usamos la expresión *doble presencia/ausencia* no sólo hacemos referencia a este aspecto sino también a otros como que se culpabiliza a las mujeres, y no al sistema social, es decir, a las políticas sociales insuficientes de las administraciones públicas y la escasa participación de los hombres en el trabajo doméstico, cuando, por ejemplo los hijos y las hijas encuentran dificultades en su desarrollo; la socialización de género ha dejado tal huella en las mujeres que son ellas mismas las que se sienten culpables cuando se deja al hijo o a la hija llorando en la escuela, o a cargo de otra persona porque está enfermo, etc.

Hombres y mujeres asumen de distinta manera las responsabilidades (y los tiempos) laborales, familiares y personales, como podemos comprobar en las encuestas de uso del tiempo (tabla 17). Este hecho no sería relevante si no estuviese afectando a la salud de las mujeres.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

**Tabla 17: Distribución de actividades en un día promedio, por sexo (cifras en horas y minutos)**

Actividades	Varones	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:21
Trabajo	3:37	1:44
Estudios	0:42	0:43
Hogar y familia	1:30	4:24
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Vida social y diversión	1:32	1:27
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:39
Aficiones y juegos	0:27	0:12
Medios de comunicación	2:25	2:08
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE,  
Encuesta de empleo del tiempo 2002/03

Según datos de la Encuesta de empleo del tiempo 2002/03, las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres son significativas. Si nos fijamos en un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque dedican al trabajo remunerado casi dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de los distintos miembros del hogar. Si, como podemos comprobar en la tabla 17, mujeres y hombres emplean prácticamente el mismo tiempo en cuidados personales (dormir, alimentarse y asearse o vestirse), esta diferencia de una hora se reparte entre el resto de actividades de ocio y siempre en detrimento de la mujer.



Cada día las mujeres hacen vida social y se divierten cinco minutos menos que los varones, y dedican menos tiempo a practicar deporte (17 minutos), a cultivar sus aficiones o jugar (15 minutos), así como a escuchar, ver o leer los medios de comunicación (17 minutos). Por el contrario, las mujeres emplean más tiempo en actividades de voluntariado y reuniones, pero no en el trabajo al servicio de una organización (actividad para la que ambos sexos apenas dedican un minuto al día), sino en ayudas informales a otros hogares (10 minutos las mujeres, 6 los hombres) y en actividades participativas.

Entre las actividades de hogar y familia, las mujeres dedican más tiempo a las culinarias (1 hora y 38 minutos) y a las relacionadas con el mantenimiento del hogar (casi 1 hora). En estos dos tipos de actividad los hombres emplean poco más de 30 minutos. El cuidado de la ropa ocupa a las mujeres una media hora y a los hombres un minuto. Las mujeres tardan media hora en hacer la compra y los hombres poco más de un cuarto de hora. Y en el cuidado de niños las mujeres emplean 24 minutos y los hombres diez.

No obstante, dentro de este grupo de tareas domésticas todavía hay algunas en las que hay una mayor dedicación masculina, como son las tareas relacionadas con la jardinería y cuidado de animales (15 minutos los varones y 7 las mujeres) y las de construcción y reparación (6 minutos frente a 1 minuto).

Como recoge Neus Moreno (2003), tanto la realidad como los indicadores que poseemos de la evolución del trabajo doméstico y del trabajo asalariado nos indican que la carga de trabajo tiende a aumentar, de modo que podemos prever que los conflictos que puedan surgir para responder a las necesidades generadas por ambos espacios también tenderán a agravarse.

Por ello es necesario reflexionar sobre lo que puede aportar compartir el trabajo doméstico por el conjunto de las personas que conviven en un hogar. Esta estrategia y su posible implantación tendrían un impacto importante en la disminución de la carga de trabajo y responsabilidad de las mujeres con relación al trabajo doméstico pero, como señala esta misma autora, tiene al menos dos

limitaciones importantes. Una de ellas es el aumento de las familias monoparentales, siendo las mujeres quienes suelen estar al frente de este tipo de familia. Otra limitación importante es la imperiosa necesidad de que se abra el debate social sobre el valor que le otorgamos, como sociedad, al cuidado de las personas, como señalaba en el apartado anterior para solucionar el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en lo que a las mujeres respecta.

La complejidad del origen de la doble presencia/ausencia exige que las estrategias de intervención sean múltiples, y deberían contemplar fundamentalmente la transformación de los tiempos y los derechos en el trabajo asalariado, así como la ampliación de los servicios públicos, y orientarse hacia que el conjunto de personas disfrute de una manera más plena de sus vidas, atendiendo de manera prioritaria el cuidado de las personas y “humanizando” la actividad económica.



### CAPÍTULO III

#### POLÍTICAS DE IGUALDAD: DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL AL ÁMBITO LOCAL

Después de haber analizado en los capítulos anteriores el papel de la mujer tanto en la educación como en el empleo, en el presente capítulo voy a realizar un recorrido por las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Analizaré así cuál es su origen y la evolución que han experimentado desde los distintos ámbitos territoriales de actuación, abarcando desde el ámbito internacional hasta el local.

Comienzo el recorrido analizando las políticas del ámbito internacional (UNESCO y Unión Europea) para ir acercándonos, en cuanto a territorio se refiere, a la ciudadanía. Para ello vamos a adentrarnos en las políticas nacionales, regionales y municipales, ya que todas las administraciones públicas tienen planes específicos para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, países como Dinamarca, Finlandia, Suecia o Nueva Zelanda tienen un sistema de impuestos y prestaciones basado en el individuo. En estos países, los matrimonios no se consideran como una fuente de desgravaciones fiscales ni de prestaciones de la Seguridad Social, como sucede por ejemplo en España. Por otro lado, estos países cuentan con potentes prestaciones de desempleo y programas para ayudar a las personas que buscan trabajo a actualizarse y a encontrar un lugar en el mercado laboral. Asimismo se dedica,

desde las administraciones públicas, mucha atención (y dinero) a las hijas e hijos de sus ciudadanos y ciudadanas, subvencionando fuertemente las guarderías. Pues es un sistema que considera a las mujeres como individuos independientes que normalmente desarrollarán una actividad laboral y vivirán de sus propios recursos; por ello, las madres solas tienen prestaciones y desgravaciones especiales que complementan las ayudas universales por hijos e hijas. A la vez, se estima que la sociedad debe contribuir al mantenimiento de los niños y las niñas y ser solidaria con las situaciones de necesidad como el desempleo o la pobreza. (Pazos, 2008a).

Si realmente queremos que se produzcan cambios sociales *revolucionarios*, que verdaderamente alcancemos la igualdad entre mujeres y hombres,

...los poderes públicos y los agentes sociales están obligados a reorganizar los tiempos y los trabajos y los espacios en función de los intereses de la población. Una sociedad democrática, donde todos y todas tengamos las mismas responsabilidades, derechos y deberes y las mismas oportunidades, debe organizarse en función de los intereses de todos y todas. Poder desarrollar un proyecto de profesional y de vida sin por ello tener que renunciar a la maternidad debería ser un derecho democrático (Mercadé, 2007:80).

Con este deseo, comienzo el análisis de las políticas de igualdad de oportunidades. Y, como señala Magdalena Suárez (2004), para entenderlas debemos fijarnos en los siguientes tres puntos clave:

- Engloban estrategias y actuaciones que se dirigen a eliminar la discriminación que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad.
- Se persigue a partir de ellas hacer extensible la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, con la finalidad última de construir modelos de vida equitativos para mujeres y hombres.

- Se enmarcan en el Principio de Igualdad de Oportunidades, y se concretan en diferentes iniciativas, programas, proyectos y acciones, articulándose transversalmente desde el ámbito europeo al local.

Conseguir la igualdad de género implica alcanzar la ausencia de discriminación basada en el sexo de la persona en cuanto a oportunidades, acceso a los servicios, asignación de recursos... en aquellos aspectos que inciden en sus condiciones de vida.

La igualdad formal entre mujeres y hombres está garantizada por nuestro ordenamiento jurídico, es decir, mujeres y hombres tenemos reconocidos los mismos derechos. Inicialmente se consideró que el mero reconocimiento de la igualdad a través de la legislación sería suficiente para superar los obstáculos que impedían la igualdad. La legislación es necesaria, entre otras cuestiones, para intentar evitar que se den situaciones de discriminación directa, pero no es suficiente.

En la actualidad, observamos acciones discriminatorias que van contra la normativa, pero sin embargo se siguen produciendo. Cuando se produce un trato desigual, bien mediante estrategias encubiertas bien mediante decisiones “neutras”, se está dando una situación de discriminación indirecta (techo de cristal, barreras invisibles).

Pero, para conseguir una igualdad real, es decir, que mujeres y hombres, como miembros de la sociedad, participen en las diferentes esferas de la vida económica, política, de participación social... y en las actividades y servicios de educación, empleo, salud, ocio, etc. en las mismas condiciones, son necesarias otras actuaciones que complementen la legislación.

La distancia (brecha) que existe entre la igualdad formal y la igualdad real es el terreno para la actuación en materia de la igualdad de oportunidades.

Aun así, las políticas de igualdad de oportunidades han ido evolucionando con el paso del tiempo y los cambios; tanto con aquellos que se han producido como con

los deseados/esperados que aún no se han alcanzado. En sus inicios (años setenta del pasado siglo), dichas políticas estaban dirigidas a las mujeres y desde organismos e instituciones exclusivas para ellas, surgiendo como respuesta a las demandas de movimientos feministas. Posteriormente, en los noventa, se pasa a entender que las situaciones de desigualdad que viven las mujeres constituyen un problema que afecta a toda la sociedad, no sólo a éstas. Por ello en la actualidad se adopta una perspectiva integradora, que permite actuar desde todas las políticas públicas que se desarrollen.

A continuación vamos a describir algunas de las estrategias utilizadas para conseguir la deseada igualdad. Según Judith Astelarra (2005), alguno de los principales tipos de políticas públicas, son: la igualdad de oportunidades, la acción positiva y el mainstreaming. Éstos responden a diversas estrategias de intervención, a diferentes concepciones políticas y a distintos momentos sociohistóricos si bien en la actualidad coexisten.

La **igualdad de oportunidades** surgió en el mundo anglosajón, aunque después se extendió como la principal estrategia de no discriminación entre mujeres y hombres al resto de países occidentales. Se basa en la idea de que todas las personas han de tener las mismas oportunidades y que las diferencias que se produzcan entre ellas han de ser producto de las capacidades de cada una, no de sus circunstancias. Entonces, el deber del Estado es garantizar la igualdad de oportunidades, compensando las desigualdades existentes.

Entre las principales herramientas de las políticas de igualdad de oportunidades podemos señalar tanto la política educativa como los cambios legislativos. Los segundos son imprescindibles para garantizar la igualdad de derechos, son el referente, el primer paso para garantizar los cambios. La política educativa se aborda desde la óptica de toma de conciencia de las mujeres como sujetos individuales, con los mismos derechos que los hombres, y con capacidad para ejercerlos en todos los órdenes de la vida económica, social, cultural, de poder... Es una manera no solo de garantizar la igualdad de derechos, sino de que las

generaciones presentes y futuras puedan ser conscientes realmente del papel otorgado históricamente a la mujer y de dotar a la ciudadanía de herramientas para luchar por una igualdad real.

La igualdad de oportunidades es una estrategia contra la desigualdad que ha tenido mucho éxito, pero que al mismo tiempo ha encontrado problemas para lograr de una manera satisfactoria el acceso de las mujeres al ámbito público (Astelarra, 2005). Uno de los principales problemas ha sido que no se ha tenido en cuenta la esfera doméstica como parte de la organización social, por lo que el punto de partida de hombres y mujeres no es el mismo en la esfera pública (trabajo, política, vida social); las mujeres tienen una carga extra para estar en la esfera pública. Por esto la igualdad alcanzada hasta este momento se convierte en formal, pero no se alcanza todavía y en el mismo grado la igualdad real.

Dada la limitación que presentan las políticas de igualdad de oportunidades, los poderes públicos reaccionan planteando que, puesto que las dificultades se presentan en el punto de partida, es ahí donde habrá que actuar. El primer tipo de modificación que se introduce es la **acción positiva**, que consiste en dar prioridad o favorecer a las mujeres a través de medidas encaminadas a superar los obstáculos que éstas, como colectivo, todavía encuentran, es decir, en igualdad de condiciones, primar a una mujer sobre un hombre.

Las acciones positivas no son algo nuevo, creado expresamente para paliar la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de acciones se puso en práctica en los años sesenta en Estados Unidos, para luchar contra las discriminaciones de las minorías o colectivos socialmente excluidos (Osborne, 2000).

Dentro de las acciones positivas, podemos distinguir entre:

- *Acciones positivas de entrada*, que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres. Para ello se pueden diseñar medidas de carácter temporal que faciliten el acceso de éstas a los recursos, como por ejemplo las acciones formativas dirigidas específicamente a las mujeres para promover su incorporación al mercado



laboral y el mantenimiento en el mismo. Éstas inciden en el punto de partida y en el recorrido pero no garantizan el resultado.

- *Acciones positivas de resultado.* Se trata de igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Por ejemplo, aquellas empresas donde se ha acordado entre representantes de las trabajadoras y trabajadores y el empresariado que en los procesos de selección, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada. Éstas tienen una función correctora pues actúan en el punto de llegada, garantizando los resultados.

Otro ejemplo es el *sistema de cuotas*, que consiste en equilibrar numéricamente la participación de hombres y mujeres. En nuestro país esta acción se ha llevado a cabo inicialmente en algunos partidos políticos, para ser posteriormente regulada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las estrategias de acción positiva han sido un mecanismo necesario para superar las limitaciones que las políticas de igualdad de oportunidades encuentran para actuar ante dificultades concretas, como los ejemplos señalados. Pero por sí solas no son suficientes para abordar el problema, por lo que se siguen utilizando para complementar actuaciones más globales.

Desde 1995, es fundamental en las políticas de igualdad la introducción del principio de **mainstreaming** de género. La definición más completa de este término se desarrolla a partir de los grupos de trabajo de preparación de la Conferencia de Beijing celebrada en 1995:

es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto de la Mujer, 2001).

Para llevarlo a cabo es necesario el compromiso de todas las estructuras políticas y de sus responsables; además se debe tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades en cada proceso de toma de decisiones, en todos los niveles de decisión.

Desde entonces se hace hincapié en la necesidad de abordar la situación de las mujeres de manera transversal e integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos. De este modo, las Políticas de Igualdad adoptan el mainstreaming o enfoque integrado de género, que está basado en la necesidad de atender a las diferencias existentes entre mujeres y hombres en todas las políticas que se pongan en marcha. Ésta se convierte en una importante estrategia comunitaria de compromiso y coordinación para garantizar la democracia y la igualdad entre los sexos.

En la aplicación del principio de mainstreaming de género se parte de que las relaciones entre mujeres y hombres y la participación social, tanto de ellas como de ellos, están condicionadas por el sistema sexo-género. En este sentido, decisiones políticas que a priori no son sexistas pueden tener un impacto imprevisto en hombres y en mujeres. Por ello se hace necesario que cada actuación que se ponga en marcha vaya precedida de un análisis del impacto que tendrá, tanto en unos como en otras, de un modo diferenciado. De este modo se pueden evitar efectos indeseados.

Por ejemplo, como señala María Pazos (2004), cuando se elaboró la Ley para Promover la Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (39/1999), parece evidente que no se analizó su impacto en función del género (aunque en la exposición de motivos se señale lo contrario). La Ley está redactada en términos neutros, dirigida a las personas trabajadoras; pero si analizamos las medidas que se proponen (permisos, excedencias...), quien se acoge a ellas son mayoritariamente las mujeres, lo que interfiere en su trayectoria profesional, en sus ingresos y en su protección social.

Del mismo modo, esta Ley intenta abordar el problema de la distribución de las tareas del ámbito doméstico, aunque también con escaso éxito. Los hombres se van acercando tímidamente a las tareas del hogar y de cuidado de la familia pero, generalmente, no desde una posición de corresponsabilidad sino de ayuda. La corresponsabilidad implica una distribución equilibrada de dichas tareas, pero además permite a los miembros de la familia desarrollarse según sus intereses personales, profesionales y sociales. Este es un paso imprescindible para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Mientras el hombre siga asumiendo una posición de 'ayuda' en las responsabilidades del hogar la igualdad real no se alcanzará. En este sentido tanto hombres como mujeres tenemos que hacer un esfuerzo muy importante, pues la socialización de género juega en nuestra contra. En educación debemos asumir un papel protagonista en la promoción de los cambios de roles individuales asignados en la sociedad patriarcal y promover el desarrollo integral de cada persona en función de sus capacidades, potencialidades y limitaciones individuales sin que el sexo sea una característica limitadora. Debemos ayudar a formar una ciudadanía libre, crítica y participativa en sociedades democráticas.

Asimismo, como nos recuerda Judith Astelarra (2005) no sólo hay que modificar los roles individuales, sino que es necesario modificar la organización social que los sustenta. Igualmente, Emanuela Lombardo (2003) señala que hasta el momento los países europeos actúan manteniendo el paradigma político existente cuando, en realidad, lo que se requiere son cambios profundos en las estructuras y en los procesos de toma de decisiones:

La puesta en juego del mainstreaming de género es una revolución en las relaciones humanas, políticas y laborales que tiene que ser asumida por todos los actores que participan en la elaboración, adopción e implementación de medidas políticas en los niveles europeo, nacional, regional y local (p. 11).

A continuación voy a presentar una síntesis del recorrido de la políticas públicas que se han venido implantando bajo el amparo de Naciones Unidas y la Unión Europea, en el ámbito internacional, y desde el Gobierno de España, la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcalá de Henares en el ámbito nacional, para tratar de conseguir la igualdad formal, mediante el desarrollo legislativo, y la igualdad real a través de programas, acciones o medidas que lo favorezcan; pues en la actualidad hemos conseguido la igualdad legal pero todavía queda mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de hecho. Se tomarán como ejes de este recorrido los aspectos relacionados con la formación y el empleo, por ser los que vertebran esta tesis.

### **1. Políticas en el ámbito internacional**

Haciendo una breve revisión histórica podríamos decir que el interés institucional por la situación de las mujeres en el mundo laboral comienza en 1946 con la creación, por parte del Consejo de Naciones Unidas, de la Comisión de la Condición de la Mujer, y se ha mantenido porque sigue habiendo en los gobiernos un interés político por la mejora de las condiciones de este colectivo en el mundo. La Organización Internacional del Trabajo, ya en los años cincuenta, había presentado diversas resoluciones para conseguir la igualdad de los salarios de mujeres y hombres (Astelarra, 2005).

En la Unión Europea tiene gran importancia la problemática de la situación laboral de las mujeres, de modo que ya el Tratado Constitutivo (1957) recoge la necesidad de la igualdad de trato. Para alcanzar este objetivo se indica que hay disminuir las tasas de paro femenino, eliminar las barreras que están dificultando la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el empleo, realizar unas políticas que verdaderamente apuesten por la conciliación entre la vida familiar y laboral, conseguir un reparto equilibrado de las tareas domésticas, así como un modelo de socialización distinto, donde a cada persona se le faciliten las oportunidades de

desarrollar todas sus capacidades sin que éstas vengan condicionadas por el sexo con el que haya nacido.

Vamos a comenzar este recorrido por las políticas de Naciones Unidas.

### **1.1. Políticas de igualdad de oportunidades en Naciones Unidas (ONU)**

Tras el nacimiento de la Organización de Naciones Unidas (1945), el Consejo de Naciones Unidas creó en 1946, como decía antes, la Comisión de la Condición de la Mujer, cuya misión era preparar las recomendaciones y los informes sobre la promoción de los derechos de las mujeres.

En 1948, la ONU promulga la Declaración Universal de los Derechos Humanos, convirtiéndose en el documento de referencia mundial para la lucha contra todo tipo de desigualdades. Pero es treinta años más tarde, en 1979, cuando la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, incorporando específicamente a éstas a los “Derechos del Hombre”. La “Carta de Derechos de las Mujeres” se convierte entonces en el documento de referencia de todos los programas de ONU Mujeres.

En 1975, Año Internacional de la Mujer, se celebra en México la I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, promovida por Naciones Unidas, y se decide dedicar la década (1975-1985) a la lucha contra de discriminación de las mujeres en el mundo. De esta Conferencia salió el Plan de Acción Mundial, en el que se marcan objetivos relacionados con: el acceso igualitario en todos los niveles educativos (haciendo especial hincapié en la educación primaria); la reducción de las tasas de desempleo femenino; la paridad en el ejercicio de los derechos civiles; y la presencia de las mujeres en los órganos decisorios en los ámbitos local, nacional e internacional (FOREM, 2004: 35). Esto supone el inicio de las políticas internacionales de lucha contra la discriminación por razón del sexo, y la incorporación de la perspectiva de género en las mismas.

Para apoyar técnica y económicamente las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Acción para los países en vías de desarrollo, se crea en 1976 el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para las Mujeres (UNIFEM). También se crea el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de Naciones Unidas para la Promoción de las Mujeres (INSTRAW).

La II Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1980) se celebró en Copenhague, con el objetivo principal de evaluar los progresos realizados hasta el momento y establecer las acciones a seguir a través de un Programa de acción. En éste se establecen como objetivos la igualdad, el desarrollo y la paz, y se definen temas prioritarios como el empleo, la salud y la educación.

En 1982 se crea el Comité para la Eliminación de las Discriminaciones contra las Mujeres (CEDAW), que tiene entre sus cometidos examinar los progresos alcanzados por los países firmantes (más de 185) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

La III Conferencia Mundial sobre las Mujeres se celebró en 1985, en Nairobi, y diez años después, en Beijing, se celebró la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres que, además de pretender evaluar los logros alcanzados en las Conferencias anteriores y establecer nuevos objetivos, tuvo una amplia y especial repercusión. Ésta no fue sólo por el gran éxito de participación sino porque supuso un punto de inflexión en las políticas de igualdad. Hasta el momento eran Conferencias “sobre las mujeres”, pero desde la de 1995 parece que los Estados empiezan a darse cuenta de que la igualdad es una cuestión social, que afecta a toda la ciudadanía.

Como mencionaba en la introducción es en Beijing donde se introduce el concepto de mainstreaming de género. Esto supone la introducción de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, tanto en su diseño, como en su ejecución y evaluación. Asimismo debe implicar un profundo análisis de los modelos de sociedad que tenemos para abordar las desigualdades de un modo estructural y no, como hasta el momento, abordando únicamente éstas cuando ya se han

producido. Es decir, que hay que trabajar en prevenir las desigualdades, de un modo proactivo, y no sólo en paliar el daño producido.

En esta Conferencia se elaboraron y aprobaron por unanimidad dos documentos que están sirviendo de referencia a muchos países a la hora de adoptar medidas de cara a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellos el propio gobierno español. Estos documentos son la Declaración y la Plataforma para la Acción de Beijing (PAB).

En la Declaración de Beijing, los Gobiernos que participan en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres se comprometen a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad. Reconocen que la situación de las mujeres ha experimentado avances en algunos aspectos importantes en el último decenio, pero que este progreso no ha sido homogéneo, que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y que sigue habiendo obstáculos importantes que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos. Asimismo se comprometen a combatir los obstáculos a la igualdad y a promover el avance y el empoderamiento de las mujeres.

El concepto de empoderamiento tiene una doble dimensión: por un lado significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres, y está relacionado con la recuperación de la dignidad de la mujer; y por otro, tiene una dimensión política, en la medida que pretende aumentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de las decisiones y en el acceso al poder.

El segundo de los documentos es la Plataforma para la Acción, que es un programa para el empoderamiento de las mujeres y complementa el anterior. Pretende acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Avance de las Mujeres, que en su mayoría no se han cumplido, y eliminar todos los obstáculos que dificultan su participación activa en todas las esferas de la vida pública y privada, compartiendo de manera plena y en igualdad de condiciones

con los hombres la toma de decisiones económicas, sociales, culturales y políticas. Esto significa que se debe establecer el principio de compartir el poder y las responsabilidades entre mujeres y hombres, en el hogar y en el trabajo, tanto a nivel nacional como internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición imprescindible para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

En la Plataforma para la Acción se identifican doce áreas de especial preocupación que son:

1. Pobreza: la persistente y creciente carga de pobreza que afecta a las mujeres.
2. Educación y formación: la falta de acceso, las desigualdades y las carencias en la educación y la formación.
3. Salud: la falta de acceso, las desigualdades y las carencias en materia de salud y servicios relacionados.
4. Violencia: la violencia contra las mujeres.
5. Conflictos armados: las consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera.
6. Economía: la desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividad productiva y en el acceso a los recursos.
7. Poder y toma de decisiones: la desigualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder y en la toma de decisiones a todos los niveles.
8. Mecanismos institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres: la falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el avance de las mujeres.



9. Derechos Humanos: la falta de respeto, promoción y protección de todos los derechos humanos de las mujeres.
10. Medios de comunicación: los estereotipos sobre las mujeres y la desigualdad de acceso y participación de las mujeres en todos los sistemas de comunicación.
11. Medio ambiente: la falta de reconocimiento suficiente y de apoyo al aporte de la mujer a la gestión de los recursos naturales y a la protección del medio ambiente.
12. Las niñas: la persistente discriminación contra las niñas y la violación de sus derechos.

En cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos y acciones que han de llevarse a cabo. Entre todos ellos, a continuación recojo los objetivos estratégicos para las áreas de Educación, Economía y Mecanismos institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres, por ser los que están más estrechamente vinculados al tema de esta tesis.

⇒ Educación:

- Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
- Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, a la ciencia y la tecnología y a la educación permanente.
- Desarrollar una educación y formación no discriminatorias.
- Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- Promover la educación y la formación permanente de las niñas y de las mujeres.

### ⇒ Economía:

- Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluyendo el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos.
- Facilitar el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Proporcionar servicios comerciales, formación y acceso a los mercados, a la información y a la tecnología, en particular a las mujeres de bajos ingresos.
- Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de las mujeres.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación de las mujeres en el empleo.
- Fomentar una armonización de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres.

### ⇒ Mecanismos para la igualdad entre mujeres y hombres:

- Crear o fortalecer los mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales.
- Integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos.
- Elaborar y difundir datos desagregados por sexo, así como información destinada a la planificación y la evaluación.

Los Estados Miembros reafirmaron y reforzaron la Plataforma para la Acción de Beijing en las revisiones de 2000 (Beijing +5), 2005 (Beijing +10) y 2010 (Beijing +15), donde prometieron acelerar la aplicación de los instrumentos previstos; pero

no han supuesto progresos significativos. Parece que desde 1995 no se ha avanzado mucho. Además, con la crisis mundial se está poniendo de manifiesto que se prioriza el mundo productivo frente al mundo del cuidado, por lo que no sólo no se auguran avances sino todo lo contrario.

En nuestro país, como en otros de su entorno, los mayores avances en los objetivos planteados se han producido en el área de educación. En el área económica, aunque también se aprecian avances, existen aún diferencias con los hombres muy importantes, y se hacen evidentes en las encuestas. En los últimos años se han acercado las mujeres a los hombres pero, lamentablemente, no ha sido por mejora en la situación de la mujer sino porque las áreas de actividad más afectadas por la crisis (construcción, industria...), las que más empleos han perdido, son mayoritariamente masculinas. Por eso, tanto los objetivos estratégicos del área económica, como los marcados en el área Mecanismos institucionales para la igualdad de hombres y mujeres, aparecen recogidos en los Planes de igualdad de la Unión Europea y de España.

En septiembre de 2000 se aprobó la Declaración del Milenio, donde los 189 países firmantes reafirman su compromiso con la Organización y la Carta de Constitución de ONU. Además, reconocen tener la “responsabilidad colectiva de respetar y defender los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial”. Asimismo recogen, como esenciales para las relaciones internacionales en el siglo XXI, los siguientes valores fundamentales: la libertad, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto de la naturaleza y la responsabilidad común.

Además establecieron los conocidos como Objetivos de Desarrollo del Milenio:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.

7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

La ONU se plantea como meta alcanzar estos objetivos para el año 2015. Asimismo, para cada uno de se establecen metas e indicadores para cada uno de ellos.

A continuación profundizaré en los objetivos que están relacionados con los ejes de investigación de esta tesis, señalando además cuál es la situación en 2011 para poder alcanzar su cumplimiento, según los informes del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>1</sup>.

Dentro del Objetivo 1, Erradicar la pobreza extrema y el hambre, se marca la meta 1.B que plantea “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”.

En la actual coyuntura de crisis mundial persiste una situación de alto desempleo. La generación de empleo es lenta en algunos países desarrollados, mientras que en otros se está destruyendo. También se señala que existe un déficit de trabajos *decentes*, tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo que tienen una situación más favorable de crecimiento económico.

Algunos de los datos que aporta el PNUD para realizar estas afirmaciones son, de una parte, el descenso de la tasa de ocupación en las regiones desarrolladas. Ésta se situaba en el 56,8% en 2007, cayendo al 55,4% y 54,8% en 2009 y 2010 respectivamente.

Otra realidad que se señala es que en las regiones en desarrollo la mayoría de los trabajadores y trabajadoras tienen lo que denominan un “empleo vulnerable”. Éste se caracteriza porque las contrataciones son de tipo informal lo que, a su vez, implica una protección social inadecuada, baja remuneración y condiciones de trabajo difíciles.

---

<sup>1</sup> [http://www.beta.undp.org/undp/es/home/mdgoverview/mdg\\_goals/mdg1.html](http://www.beta.undp.org/undp/es/home/mdgoverview/mdg_goals/mdg1.html)

La meta 2.A plantea “Asegurar que, en 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria”; pero según los informes de evaluación que va realizando la propia ONU, este objetivo está lejos de ser alcanzado.

En los países en desarrollo sólo el 87% de los niños y niñas completa la educación primaria; en los países menos desarrollados la situación es aún más desfavorable, pero es en alguno de estos últimos donde se están logrando los mayores avances. Se cree que la eliminación de tasas escolares es uno de los factores que mejor explica el rápido crecimiento (un 25%) entre 1999 y 2009 de las cifras de matriculación en primaria. Asimismo, la tasa de alfabetización de la población joven (15-24 años) aumentó del 83% en 1990 al 89% en 2009; pero aún así y a pesar del avance general, 127 millones de jóvenes no habían adquirido los rudimentos básicos de la lectura y la escritura.

En estas evaluaciones se reconoce la existencia de tres factores que dificultan poder asistir a la escuela: ser niña; de familia pobre; y vivir en un país en conflicto.

Algunos de los motivos por los que los niños y niñas no terminan la escuela son los costes económicos pero también las barreras sociales y culturales. Como se menciona, ser niña es un hándicap pues, en muchos países, se considera que educar a una niña tiene menos valor que educar a un niño.

El objetivo 3 hace referencia expresa a la igualdad entre los sexos y, concretamente, la meta 3.A insta a los gobiernos a “eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”.

Esta meta sólo se ha alcanzado en tres de las regiones en desarrollo: el Cáucaso, América Latina y Asia sudoriental. Mientras que en el resto de regiones como África septentrional y subsahariana, Oceanía, Asia meridional y occidental es una meta que aún está lejos de ser alcanzada.

En lo que respecta al empleo, las mujeres tienen peores condiciones laborales, salarios más bajos y trabajos menos seguros que los hombres. Fuera del sector agrícola, las mujeres han pasado de representar el 35% (1990) al 40% (2009); sin embargo, la crisis mundial está frenando los avances. En Asia meridional y África subsahariana se han producido las mejoras más destacables, pese a que la presencia de mujeres en la primera está por debajo del 20%.

En cuanto al empoderamiento, cabe destacar que la representación femenina en parlamentos es la más alta de todos los tiempos. Sin embargo el crecimiento en los últimos quince años ha sido muy lento, pues el promedio de mujeres parlamentarias en 1995 era del 11,6% y en enero de 2011 sólo alcanzaba el 19,3% de los escaños de los parlamentos en todo el mundo. En esta última fecha las mujeres representaban el 30% o más de los parlamentarios y parlamentarias en 25 países. Los que han logrado una mayor representación de mujeres son Rwanda (56,3%), Suecia (45%), Sudáfrica (44,5%) y Cuba (43,2%). En el extremo opuesto están, además de los nueve países sin ninguna mujer parlamentaria (Arabia Saudita, Belice, los Estados Federados de Micronesia, las Islas Salomón, Nauru, Omán, Palau, Qatar y Tuvalu), otros 48 con un porcentaje inferior al 10%.

Es evidente que para superar esta situación de infrarrepresentación es esencial que exista voluntad política en todos los países y gobiernos, pero también que se pueda contar con mujeres preparadas para ello: por eso es fundamental el papel de la educación.

Para terminar con la enumeración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio voy a señalar el objetivo 5, “mejorar la salud materna”, que marca como metas “reducir un 75% la tasa de mortalidad materna entre 1990 y 2015” (meta 5.A) y “lograr, para 2015, el acceso universal a la salud reproductiva” (meta 5.B).

La mortalidad de mujeres por complicaciones durante el embarazo o el parto es una cuestión difícil de medir, bien por falta de información bien porque ésta es errónea. Por ello, y con reservas, se puede decir que la provisión de servicios maternos y de salud reproductiva de las mujeres en todas las regiones del mundo,

junto con datos positivos en las tendencias sobre mortalidad materna, están logrando avances. Pero aún queda mucho camino por recorrer para el cumplimiento de este objetivo.

Lo más dramático es que la gran mayoría de las muertes maternas son evitables pues muchas de ellas se deben a hemorragias producidas durante el parto o inmediatamente después; otro número importante de muertes se produce por la realización de abortos en condiciones de inseguridad. La presencia de personal sanitario capacitado durante el parto es un factor clave para la reducción de muertes maternas. En el conjunto de las regiones en desarrollo el porcentaje de partos atendidos por personal de la salud aumentó del 55% en 1990 al 65% en 2009; dato que, aunque positivo, continúa siendo muy bajo.

Otro aspecto importante que supone un avance en la protección de la mujer embarazada, aunque igualmente insuficiente, es el aumento de la atención prenatal. El porcentaje de mujeres embarazadas atendidas al menos una vez a lo largo de su embarazo, aumentó del 64% en 1990 al 81% en 2009 en el conjunto de las regiones en desarrollo.

Una cuestión que hay que abordar con urgencia es el embarazo en adolescentes. Si bien la tasa de fecundidad en este grupo disminuyó en la década de los noventa, esta reducción se ha ralentizado desde el año 2000 e incluso ha aumentado en algunos casos.

En cuanto a este objetivo, lo último destacable es la insatisfacción de las mujeres en la mayoría de las regiones del mundo en materia de planificación familiar. Esto es comprensible si tenemos en cuenta que la ayuda para esta cuestión ha disminuido en todos los países. Asegurar los fondos necesarios para satisfacer la creciente demanda de métodos anticonceptivos sería positiva en tanto en cuanto reduciría al mismo tiempo los gastos en atención de la salud materna e infantil, puesto que prevendría los embarazos no deseados.

Como vemos, el panorama general no es muy halagüeño y no parece que vayan a ser alcanzados los objetivos para la fecha prevista, 2015.

A continuación explicaré la evolución de las políticas en materia de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Unión Europea, algo esencial para comprender las de España porque éstas han de ser un desarrollo de aquéllas.

### **1.2. Políticas de igualdad de oportunidades en la Unión Europea**

En el ámbito europeo es importante señalar varios documentos de trabajo relevantes que marcaron las líneas para la instauración de un marco de igualdad para el desarrollo político posterior. El primero es el propio Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma) de 1957, del que existe una versión consolidada de 2002.

El Tratado de Roma, en su artículo 119 (actual art. 141), establece que cada Estado garantizará la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo.

En 1972, con la Cumbre de París, comienza la política social europea, donde la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo se establece como un objetivo primordial.

El Tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastricht) de 1992 supone un nuevo paso en la articulación supraestatal de las acciones positivas para la igualdad de oportunidades. Dicho tratado también es importante en materia laboral para las mujeres, en tanto en cuanto se propone objetivos como facilitar su acceso al mercado de trabajo y superar los obstáculos para ello.

El Tratado de Ámsterdam (1997), marca un hito en la política social y de empleo de la Unión pues, entre otros asuntos también relevantes, incorpora el principio de igualdad entre hombres y mujeres como Norma Jurídica Comunitaria. Amplía el ámbito de aplicación del artículo 119 (actual 141) del Tratado de Roma,



introduciendo el precepto “igual salario para un trabajo de igual valor”. También se prevé que el Consejo pueda adoptar medidas encaminadas a combatir la discriminación, y a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato mediante el enfoque integrado de género. La igualdad entre mujeres y hombres se convierte en un objetivo horizontal en las políticas de igualdad de la Unión Europea.

Es importante tener en cuenta la Estrategia Europea de Empleo que se definió en la Cumbre del Empleo de Luxemburgo (1997), en el contexto del Tratado de Ámsterdam. En esta Cumbre se marcan directrices de empleo que instan a los Estados miembros a adoptar medidas en cuatro aspectos principales:

- ⇒ Empleabilidad. Para que las personas que buscan empleo adquieran las cualificaciones necesarias para incorporarse al mercado laboral, a través de la formación ocupacional, la formación continua, la orientación profesional...
- ⇒ Espíritu de empresa. Facilitar las iniciativas de actividad empresarial como medida para la creación de empleo.
- ⇒ Adaptabilidad. Está referida a la adaptación a las nuevas tecnologías y a las nuevas condiciones del mercado, tanto de las empresas como de los trabajadores y las trabajadoras.
- ⇒ Igualdad de oportunidades. Se trata de garantizar que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades profesionales y de mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En la Cumbre de Lisboa, celebrada en 2002, se establecen dos objetivos prioritarios de cara al empleo: alcanzar el pleno empleo y fomentar la igualdad en las relaciones laborales.

Para poner en marcha políticas basadas en el principio de igualdad de hombres y mujeres la Unión Europea hace uso, principalmente, de dos instrumentos: la

legislación, a través de directivas; y el desarrollo de los llamados Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Las siguientes directivas tienen un papel especialmente relevante en el camino a la consecución de la deseada igualdad:

- ⇒ Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero. Incide en la aplicación del principio de igualdad de retribución, con el fin de unificar las legislaciones de los Estados miembros.
- ⇒ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales así como a las condiciones de trabajo, destinada a eliminar toda discriminación en el mundo laboral. Define igualdad de trato como la ausencia del cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea ésta directa o indirecta. Esta directiva ha sido modificada por la Directiva 2002/73, que define de forma más detallada la discriminación y añade el acoso como causa de discriminación.
- ⇒ Directiva 79/7/CEE, de 19 de octubre. Se abordan las cuestiones relativas a igualdad en materia de protección social para las personas asalariadas: enfermedad, invalidez, vejez, accidente de trabajo, desempleo...
- ⇒ Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, que se refiere a la aplicación de la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social. Modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
- ⇒ Directiva 96/34/CE, de 3 de junio. Establece mínimos sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor. Es una manera de intentar conciliar la vida profesional y la familiar.

- ⇒ Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre. Aborda las situaciones de discriminación por razón de sexo y de la carga de la prueba. Esto significa que, en caso de reclamación judicial por discriminación sexual, es la parte demandada quien ha de demostrar que no se ha producido tal discriminación.
- ⇒ Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en temas relativos al empleo. Aborda de nuevo la cuestión de las acciones positivas, remitiendo al Tratado de Ámsterdam.

A continuación recojo los aspectos más relevantes de los Programas de Acción Comunitaria, en relación a la temática de esta tesis.

### **1.2.1. I Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1982-1985)**

El I Programa de Acción Comunitaria se marcó como objetivo general desarrollar medidas orientadas al establecimiento de cambios que permitiesen la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, social y cultural.

En las cuestiones relativas a la formación y el empleo se fijaba, principalmente, en aspectos tales como:

- ⇒ La revisión de las legislaciones nacionales y comunitarias de protección.
- ⇒ La inserción en la vida laboral.
- ⇒ La supresión de la segregación en el empleo.
- ⇒ Los permisos por razones familiares.
- ⇒ La protección del embarazo y la maternidad.

Sus objetivos se centraban en el desarrollo legislativo y en el desarrollo de medidas a través de las acciones positivas. Este primer Programa no incluye formas de evaluación ni un presupuesto específico.

### **1.2.2. II Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1986-1990)**

El II Programa de Acción Comunitaria pretende continuar con las iniciativas del anterior y responder a los nuevos retos económicos y sociales. De sus objetivos específicos podemos destacar:

- ⇒ Promocionar el empleo femenino, favoreciendo la igualdad en la participación en los empleos relacionados con las nuevas tecnologías.
- ⇒ Favorecer un reparto más equitativo de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales.
- ⇒ Desarrollar campañas de información y de sensibilización del público en general y de ciertos medios profesionales.

Un rasgo importante de este II Programa es la inclusión de dos apartados nuevos dedicados a la evaluación y seguimiento del programa.

Se toma como directriz el marco de *desarrollo de la Europa de los ciudadanos*, lo que implica, por un lado, la adaptación a la evolución política, social y cultural que se estaba produciendo a finales de los años ochenta; y, por otro lado, requería el desarrollo de una cooperación mayor y más sistematizada en materia de igualdad de oportunidades.

### **1.2.3. Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1991-1995)**

El III Programa de Acción Comunitaria tiene como objetivo contribuir a fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la valorización de su contribución a la vida económica y social, así como proponer una estrategia de acción más integrada y más global.

Al igual que el anterior, pretende intensificar los esfuerzos desarrollados en los Programas que le preceden. Este III Programa se marca los siguientes objetivos específicos:

- ⇒ Mejorar la aplicación de las disposiciones legales existentes.
- ⇒ Promover la integración de las mujeres en el mercado de trabajo.
- ⇒ Mejorar posición de las mujeres en la sociedad.

Además de los objetivos anteriores, en este Plan se fijan objetivos de coherencia y complementariedad entre los distintos programas de la Unión Europea y se invita a los Estados miembros a lograr los siguientes objetivos:

- ⇒ Aumentar el nivel de información en materia de derechos y obligaciones.
- ⇒ Desarrollar medidas específicas en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y fomentar el empresariado femenino y las iniciativas locales de empleo.
- ⇒ Mejorar la calidad del empleo de las mujeres mediante la plena utilización de su potencial (en particular, mediante acciones en favor de la educación, la formación profesional y la aplicación de acciones positivas en las empresas).

- ⇒ Reducir los obstáculos al acceso y a la participación de las mujeres en el empleo, facilitando que mujeres y hombres compaginen sus responsabilidades familiares y profesionales..
- ⇒ Desarrollar programas innovadores que ofrezcan una imagen realista y completa de la mujer en la sociedad, especialmente en los medios de comunicación.
- ⇒ Alentar medidas destinadas al fomento de la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en la vida pública, económica y social.

Un aspecto novedoso de este III Plan es que cuenta con financiación específica. Esto es importante pues significa una apuesta clara por la igualdad que, cuando no hay presupuesto, se puede quedar en una mera declaración de intenciones.

### **1.2.4. IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1996-2000)**

El IV Programa de Acción Comunitaria, siguiendo las recomendaciones de la Conferencia de Beijing (1995), se marca como objetivo general promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de todas las políticas, medidas y actuaciones realizadas en los planos comunitario, nacional, regional y local, junto con los agentes interesados.

Este IV Programa tiene como objetivos específicos los siguientes:

- ⇒ Fomentar la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones.
- ⇒ Movilizar a los agentes de la vida económica y social con vistas a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

- ⇒ Fomentar la igualdad de oportunidades en una economía en transformación, en particular en los ámbitos de la educación, la formación profesional y el mercado de trabajo.
- ⇒ Compatibilizar la vida profesional y familiar de los hombres y de las mujeres.
- ⇒ Fomentar la participación equilibrada de los hombres y de las mujeres en la toma de decisiones.
- ⇒ Reforzar las condiciones del ejercicio de los derechos a la igualdad.

Para alcanzar estos objetivos propone las siguientes acciones:

- ⇒ El apoyo metodológico, técnico y financiero a proyectos dirigidos a la búsqueda y desarrollo de prácticas correctas, así como a la difusión de informaciones y de experiencias sobre éstas.
- ⇒ El cumplimiento y el seguimiento de las políticas pertinentes y la realización de estudios en este ámbito.
- ⇒ La difusión rápida de los resultados de las iniciativas puestas en práctica y cualquier otra información pertinente.

En esta ocasión se incide en la necesidad de que se dé una partición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones y en los distintos ámbitos de poder.

### **1.2.5. V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005)**

El objetivo principal de este V Programa es la asistencia y el apoyo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), acordada por el Consejo en 2000. Para ello, el Programa coordina, apoya y financia

la aplicación de proyectos transnacionales. Los objetivos específicos que espera alcanzar son:

- ⇒ Promover y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres.
- ⇒ Mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo, así como la discriminación múltiple contra las mujeres.
- ⇒ Potenciar la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

Además, para este mismo periodo se aprueba la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres con la pretensión de establecer un marco de actuación que permita integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, de manera que éstas contribuyan a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica, política, civil y social.

Como estrategia de actuación se basa en un doble planteamiento: global y específico. Global, pues pretende integrar la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias que influyan, tanto directa como indirectamente, en la igualdad entre mujeres y hombres. Y específico, en la medida en que se proponen acciones positivas a favor de las mujeres que siguen siendo necesarias para la eliminación de las desigualdades existentes.

Esta Estrategia Marco se articula en torno a cinco ámbitos de intervención interdependientes:



- Vida económica: hace referencia fundamentalmente a todo lo relacionado con el mercado laboral.
- Igualdad de participación y representación: pretende la igualdad de participación de las mujeres en los órganos de decisión.
- Derechos sociales: busca integrar el principio de igualdad en las políticas que afectan a la vida cotidiana de las mujeres.
- Vida civil: hace referencia al cumplimiento de los derechos humanos en lo que se refiere a las mujeres.
- Papeles sociales y estereotipos establecidos en función del sexo: señalan la importancia de cambiar comportamientos, actitudes, valores... respecto de ambos géneros.

Para promover la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida económica, la Comisión y los Estados deben promover todos los aspectos de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, para ir reduciendo la segregación profesional y facilitando la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Los objetivos operativos que se marcan para alcanzar este planteamiento son:

- ⇒ Reforzar la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia europea de empleo. Se tratará, concretamente, de fomentar el aprendizaje permanente de las mujeres y de promover su empleabilidad y su acceso a puestos de trabajo en el ámbito de las tecnologías de la información.
- ⇒ Mejorar la utilización de los Fondos Estructurales para promover la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente a través de los Fondos EQUAL, INTERREG, URBAN y LEADER.
- ⇒ Elaborar estrategias para fomentar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas que afecten al papel de las mujeres en la

economía. Por ello, será necesario potenciar el diálogo con los directivos de las empresas que operan en Europa en torno a su contribución a la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida económica. También se propone crear un distintivo europeo (un premio o un certificado) que se adjudique cada año a las empresas que hayan desarrollado buenas prácticas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **1.2.6. Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010)**

El Plan de trabajo para el periodo mencionado destaca seis áreas de actuación: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas; y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo. Para cada área se establecen objetivos y medidas prioritarios. Este Plan de trabajo es la continuación de la Estrategia Marco sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas.

### **1.2.7. Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015)**

La presente Estrategia es fruto del Plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres y, además, recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> La Carta fue aprobada en 2010 con motivo del Día Internacional de la Mujer y del 15º aniversario de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing.

La Unión Europea ha aprobado una *Carta de la Mujer* con la intención de promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo, pues las desigualdades por

Las áreas de trabajo son: independencia económica de las mujeres; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e igualdad en la acción exterior.

### 1.2.8. PROGRAMAS EUROPEOS DE ACCIÓN COMUNITARIA

Dentro de los Programas de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se desarrollan Programas Europeos de Acción Comunitaria. Entre ellos cabe citar algunos como Empleo-NOW *-New Opportunities for Women-* (1995-1999), enmarcado en el Tercer Programa de Acción Comunitario.

Otro programa europeo es la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2000-2006), es una estrategia comunitaria de lucha contra la discriminación y la exclusión social en el mercado laboral y está financiada por el Fondo Social Europeo (FSE)<sup>3</sup>. Ha sustituido al anterior ADAPT y las iniciativas de empleo, que se pusieron en práctica en el periodo 1994-1999.

Su objetivo es promover una red transnacional mediante la cooperación y la implicación de los Estados Miembros de la Unión Europea, que permita la construcción de nuevas vías y alternativas para luchar contra toda forma de trato desigual y de discriminación en el mercado laboral, incluida la discriminación por motivo de sexo. Esta estrategia se asienta en cuatro pilares básicos, como son la capacidad de inserción profesional, el espíritu de empresa, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este último se incide en:

---

motivo de género afectan directamente a la cohesión económica y social, así como al crecimiento sostenible, la competitividad y el desarrollo demográfico. En ella se subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas, así como el trabajo en cinco ámbitos de actuación específicos: independencia económica, igualdad en el salario, representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la acción exterior de la UE en materia de igualdad.

<sup>3</sup> El Fondo Social Europeo, creado en 1957, “es el instrumento financiero de la Unión Europea para invertir en los ciudadanos” (Comisión Europea, 2000: 13). En su reglamento (1999) establece cinco ámbitos fundamentales de intervención, uno de ellos dedicado a políticas específicas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral y su participación en el mismo (perspectivas profesionales, acceso a las nuevas oportunidades de trabajo, creación de empresas...).

- ⇒ Hacer compatible la vida familiar y profesional, promover el empleo de los hombres y de las mujeres que han abandonado el mundo laboral, desarrollando formas más eficaces y flexibles de organización del trabajo y de servicios de ayuda a las personas.
- ⇒ Reducir las diferencias de trato entre hombres y mujeres y promover la eliminación de la segregación profesional.

Como continuación de la Iniciativa EQUAL, se ha puesto en marcha el Programa comunitario PROGRESS (2007-2013) de fomento del empleo y la solidaridad social. Tiene cinco ámbitos de acción principal, que son:

- ⇒ Empleo.
- ⇒ Protección e integración social.
- ⇒ Condiciones de trabajo.
- ⇒ Antidiscriminación y diversidad.
- ⇒ Igualdad entre mujeres y hombres.

Como vemos en esta descripción, la Unión Europea inicialmente se centró en fijar normas y derechos mínimos para que los Estados los desarrollasen. Con el tiempo se ha pasado de ese trabajo unilateral de cada Estado a potenciar el trabajo cooperativo transnacional; es más, los últimos planes también conceden importancia al trabajo que la Unión Europea puede realizar en pro de la igualdad fuera de las propias fronteras.

Otro cambio que se puede señalar es que las primeras iniciativas no iban acompañadas de presupuestos específicos, ni de programas europeos que financiasen las actuaciones de los Estados, ni de herramientas de evaluación y seguimiento de los mismos. La inclusión de estos instrumentos permite a la Unión exigir a los Estados el logro de los objetivos marcados.

Respecto al tema del empleo, los primeros planes estaban más centrados en la incorporación de la mujer al mercado laboral. La tasa de empleo femenino ha aumentado de forma significativa durante la primera década del siglo XXI, pero no lo suficiente: para alcanzar el objetivo fijado por la Unión Europea para 2020 este crecimiento debe elevarse hasta el 75%. Asimismo hay que seguir trabajando en la calidad de los empleos, en la igualdad de salario y en la conciliación de la vida personal y la vida profesional pues, a pesar de que se han establecido plazos para el cumplimiento de los mismos (igualdad de retribución 2001-2002; la conciliación de la vida familiar y laboral 2002-2003; las mujeres en el proceso de toma de decisiones 2003-2004; y los estereotipos sexistas 2004-2005) ha habido que retomarlos por no haber sido alcanzados.

Una de las causas para que persista la desigualdad retributiva es la segregación tanto en el ámbito laboral como en el educativo. Por ello se hace fundamental trabajar desde las escuelas y, muy especialmente, en la orientación profesional.

Continuando con el análisis, considero oportuno destacar el uso de una estrategia dual de actuación donde se produce la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y las acciones positivas a favor de las mujeres.

Pues uno de los peligros que se corre con la utilización únicamente de políticas generales en temas de igualdad entre hombres y mujeres es perder de vista las necesidades específicas de cada colectivo, perpetuándose la situación de desigualdad de la mujer. Y que, como señala Emanuela Lombardo (2003), se diluyan las responsabilidades sobre las cuestiones de género y se atienda sólo a la política general.

Pero no sólo los organismos internacionales han hecho política para promover la igualdad entre hombres y mujeres: es el momento de analizar cómo España ha trabajado el tema.

### 2. Políticas de igualdad en España

#### 2.1. Políticas de igualdad de ámbito Estatal

En primer lugar haré mención a la Constitución Española (1978) por ser el referente de todos los desarrollos legales del país. A pesar de que no mencionar de manera explícita la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, supone el punto de partida de las cuestiones de igualdad de trato, pues en ese documento se reconoce el principio de igualdad y se insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que así sea. Los artículos de la Constitución que sustentan las políticas de igualdad de oportunidades son:

Artículo 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 9.2: ...corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida pública, económica, cultural y social.

Artículo 10.2: ...las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Antes de centrarme en la descripción de los Planes de Igualdad desarrollados en España quiero recoger la creación del Instituto de la Mujer (1983) pues ha supuesto un elemento esencial en el desarrollo de las políticas de igualdad de

oportunidades. Su creación por Ley dota al Instituto de gran estabilidad, pues es necesaria otra Ley para modificarlo o suprimirlo.

En su nacimiento depende orgánicamente del Ministerio de Cultura. Desde 1988 hasta 2004, forma parte del Ministerio de Asuntos Sociales. Posteriormente, y hasta 2008, se vincula al Ministerio de Trabajo a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad. En 2008 se crea el Ministerio de Igualdad y depende de él hasta noviembre de 2010, fecha en que el Instituto se adscribe, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad, al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. En diciembre de 2011 se produce una reestructuración con el cambio del partido político en el gobierno, vinculándose a la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, dentro de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En la creación del Instituto de la Mujer se señalaron como fines fundamentales el cumplimiento y desarrollo de las políticas encaminadas a promover las condiciones que favoreciesen la igualdad entre hombres y mujeres y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

Este organismo, además de promover políticas de igualdad de oportunidades en el Estado, también impulsó la creación de organismos homólogos en las Comunidades Autónomas y en los Ayuntamientos. Asimismo, ha proporcionado apoyo a los Centros de Estudios de la Mujer de las universidades y financia proyectos de investigación que ayudan a generar conocimiento sobre la mujer en muy diversas áreas: historia, ordenamiento jurídico, demografía, familia, protección social, educación, cultura, empleo y relaciones laborales, salud, participación (política, social y económica), indicadores de igualdad, usos del tiempo, diversidad e inclusión social, ciudadanía, violencia contra las mujeres, etc. Dentro de éstas se han ido subvencionando de manera prioritaria distintos temas en función del interés social en cada momento

Dentro de las políticas de igualdad en España también hay que destacar la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley parte de la siguiente premisa: “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes” (art. 1). Por ello tiene por objeto hacer efectiva dicha igualdad, principalmente a través de la eliminación de la discriminación de la mujer para, como se recoge en el artículo 1, “alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

La Ley recoge los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad: discriminación tanto directa como indirecta; acoso sexual y acoso por razón de sexo; y acción positiva.

En ella se explica la transversalidad y los instrumentos para su integración. Se recoge la necesidad de hacer informes de impacto de género, así como la adecuación de las estadísticas y de estudios, entre otros diseñando y utilizando los indicadores apropiados con perspectiva de género.

La Ley 3/2007 se adentra en ámbitos concretos como la educación, el arte, la salud, la sociedad de la información, el desarrollo rural, los deportes, el urbanismo y la cooperación para el desarrollo, marcando las pautas para la integración del principio de igualdad en éstos. Pero da una relevancia especial al ámbito del trabajo.

¿Dónde radica la importancia de esta Ley? En que reconoce y recoge la situación de discriminación de la mujer en todos los órdenes de la vida tanto pública como privada. Que reconoce que la mejora de la situación de la mujer es un beneficio, no sólo para las mujeres sino para la sociedad en su conjunto; aunque esto ya se reconociese en 1995 en Beijing, no se había recogido aún en una ley española.

Es valiente al regular, por ejemplo, cuestiones que hasta el momento sólo decidía el empresariado, como la elección de directivos. Sin embargo, en cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral creo que no se ha realizado un



adecuado estudio de impacto de género, pues las medidas que señala serán adoptadas mayoritariamente por las mujeres a menos que se produzca un cambio estructural, que es realmente necesario para alcanzar la igualdad real.

A continuación se realiza un análisis de las propuestas de los Planes de Igualdad de ámbito estatal (PIOM) que se han desarrollado desde 1988, fecha de inicio del primero, hasta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

### **2.1.1. I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1988-1990)**

El I Plan de Igualdad nace con el interés de “asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de la igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias existentes, hasta ese momento, en nuestra legislación; especialmente, en materia civil, laboral y penal” (Instituto de la Mujer, 2001). Se priorizaron los cambios legislativos basados en directivas aprobadas en el marco europeo. Éstas incluían la consecución de la igualdad de remuneración de mujeres y hombres, y la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo; el establecimiento de igualdad en materia de seguridad social; la igualdad en el ejercicio de la actividad profesional independiente; y la concesión de permisos por maternidad o paternidad.

Este Plan tiene especial relevancia porque, al ser el primero, sirvió de guía para la elaboración de planes de igualdad por parte de los Institutos de la Mujer autonómicos.

Después de analizar los objetivos específicos del Plan, recojo a continuación los que hacen referencia a mejorar la situación de la mujer respecto a la formación y el empleo y que pueden incidir en su proyecto vital:

- ⇒ Desarrollo del principio constitucional de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, y consecución de una mejor aplicación de la legislación a favor de las mujeres.
- ⇒ Potenciación del acceso de todas las mujeres a la información, la formación y la cultura, y diversificación de las opciones profesionales y escolares de las jóvenes, ampliando su participación cultural.
- ⇒ Igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo: reducción de la tasa de desempleo femenino y de la segregación laboral por razón de sexo.
- ⇒ Promoción del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como privado.
- ⇒ Profundizar en el conocimiento de la situación social de las mujeres españolas y de la repercusión en ellas de las medidas de política económica y social, mediante el perfeccionamiento de estadísticas, encuestas y estudios.

### **2.1.2. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1993-1995)**

La principal finalidad del II Plan de Igualdad de Oportunidades es avanzar hacia la igualdad de hecho, principalmente en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo; promover un cambio de la imagen social de la mujer, especialmente en los medios de comunicación; y el avance de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Igual que hice con el anterior, considero de interés señalar seguidamente aquellos objetivos específicos del Plan que están relacionados con el tema objeto de esta tesis:

- ⇒ Aplicación y desarrollo de la legislación igualitaria.
- ⇒ Promoción de la participación equitativa de las mujeres en los procesos de elaboración y transmisión del conocimiento.
- ⇒ Equilibrio cualitativo y cuantitativo de la participación de las mujeres en el mundo laboral.
- ⇒ Difusión de una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual.
- ⇒ Promoción de un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas.
- ⇒ Incremento de la participación social y política de las mujeres.

No se aprecia un cambio importante respecto del Plan anterior, por el contrario incide en los aspectos que ya se vienen trabajando.

### **2.1.3. III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1997-2000)**

El III Plan de Igualdad de Oportunidades supone la adopción de la perspectiva integrada de género (mainstreaming) en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Se incluyen los compromisos adquiridos en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín (Beijing, 1995) y en el IV Programa de Acción Comunitario (1996-2000), que ya se han descrito en este trabajo.

Los objetivos de este III Plan de igualdad, son los siguientes:

- ⇒ Desarrollo de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social: adopción de medidas

positivas dirigidas, por ejemplo, a promover el acceso a la educación, formación o empleo; aunque también deben desarrollarse medidas destinadas a adaptar la organización de la sociedad hacia una distribución más justa de roles (en la estructura familiar, en las prácticas institucionales o en la organización del trabajo y del tiempo).

- ⇒ Desarrollo del principio de transversalidad (mainstreaming), de manera que asegure que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de la igualdad de trato, tanto en el Estado español como en un esfuerzo de cooperación de acciones globales con otros gobiernos. Este principio implica la promoción de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y medidas generales, teniendo en cuenta activa y abiertamente, en el momento de su planificación, las respectivas situaciones de mujeres y hombres.
- ⇒ Incorporación de la iniciativa social a la acción política del gobierno: movilización simultánea de instrumentos legales, recursos financieros y las capacidades analíticas y organizativas de todos los agentes e instituciones implicados.

Estos objetivos se concretan en una serie de áreas. Las que están más relacionadas con la formación, el empleo y el proyecto vital, en los que se centra esta tesis, son las siguientes:

- ⇒ Educación: promoción de la igualdad de acceso a todos los procesos educativos y desarrollo de un modelo educativo basado en valores igualitarios.
- ⇒ Economía y Empleo: visualización de la aportación de las mujeres a la producción, promoción del acceso a sus derechos sociales y económicos y fomento de la incorporación al mercado laboral.

- ⇒ Imagen y Medios de Comunicación: concienciación de la opinión pública con el fin de establecer las bases de cambio que favorezcan una sociedad más igualitaria.

En este Plan sí se aprecia un cambio cualitativo en la manera de abordar la cuestión. Hasta este momento las soluciones están centradas en los cambios legislativos y en acciones con/para las mujeres. Como vimos, la Conferencia de Beijing (1995) supuso un punto de inflexión. Con la incorporación de la perspectiva de género se produce un giro radical: esto ya no es un problema de las mujeres, es un problema de las sociedades en las que se producen situaciones de discriminación que, desgraciadamente, son todas. Este cambio se produce en la manera de abordar la problemática que sigue incidiendo en las mismas cuestiones: acceso a la educación, acceso al empleo, visibilización de la mujer... lo más novedoso en cuanto a temática es el empoderamiento de la mujer.

### **2.1.4. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006)**

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades se basa en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), cuyo objetivo principal es desarrollar el mainstreaming en todas las actuaciones que se lleven a cabo. Para el desarrollo de las medidas contra las discriminaciones y para aumentar la presencia de las mujeres en los ámbitos sociales donde su presencia es insuficiente, se han tenido en cuenta:

- ⇒ Directrices de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de mujeres y hombres.
- ⇒ Compromisos de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, de Naciones Unidas.
- ⇒ Recomendaciones de diversos Organismos Internacionales.

- ⇒ Conclusiones de la evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- ⇒ Aportaciones de los distintos departamentos ministeriales, agentes sociales y organizaciones no gubernamentales.

El IV Plan de Igualdad se inspira en dos principios fundamentales: el de mainstreaming y el de cooperación entre todos los agentes implicados en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha comprobado que trabajar desde todos los ámbitos no es suficiente si no se trabaja con un objetivo común, de ahí que la cooperación entre las distintas administraciones (estatal, autonómica y local) y también los distintos agentes sociales sea fundamental.

Este IV Plan se articula en ocho áreas prioritarias, donde se incluyen las diversas medidas específicas. Las áreas son las siguientes:

- ⇒ Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. Incluye medidas destinadas a mejorar la cooperación con las distintas administraciones públicas e instituciones privadas para introducir el principio de mainstreaming en todas las políticas que se desarrollen.
- ⇒ Igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica. Se pretende favorecer la participación de la mujer en el mercado laboral, el autoempleo; la eliminación de barreras en las condiciones laborales de mujeres y hombres; y visibilizar la aportación de las mujeres a la economía.
- ⇒ Participación en la toma de decisiones. Se intenta promocionar la presencia de mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad; promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas; y fomentar la promoción profesional de las mujeres en las administraciones públicas.

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

- ⇒ Promoción de la calidad de vida de las mujeres. En los ámbitos de la salud, la educación y la cultura, prestando mayor atención a la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.
- ⇒ Fomento de la igualdad en la vida civil. Se incide en el campo legislativo y judicial; y en la participación y colaboración con las ONG de mujeres.
- ⇒ Transmisión de valores y actitudes igualitarias, pues para lograr un cambio duradero es imprescindible actuar sobre ellos y modificar el modelo social patriarcal de las estructuras sociales, además de evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.
- ⇒ Conciliar la vida familiar y laboral para lograr el equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos, mediante cambios legislativos y otras medidas.
- ⇒ Cooperación con las administraciones públicas, instituciones, tanto públicas como privadas, y ONG y reforzar la participación española en organismos internacionales

### 2.1.5. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante Ley de Igualdad) recoge en su artículo 17 que el Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones. Y éste es el primer Plan que deriva de esta Ley. Ya en el IV Plan se reconoce la importancia de la colaboración entre administraciones pero es en éste donde se articula de una manera más clara.

Se produce un cambio los principios que han de regir el Plan. Si en el anterior eran el mainstreaming y la cooperación, en éste se distingue entre principios básicos y principios rectores.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades persigue o se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igualdad. La actuación de los poderes públicos debe plantearse desde esta doble perspectiva. Pues se debe actuar desde una perspectiva global (igualdad) donde lo importante es reconocer que las mujeres suponen la mitad de la población y deben participar en situación de paridad en todos los órdenes de la vida. Y específica (no discriminación), con la realización de acciones tendentes a la reparación de las situaciones discriminatorias.

Los principios rectores del Plan son: ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación; que están, además, relacionados entre sí. El primero de ellos plantea la redefinición del modelo de ciudadanía desde la perspectiva de género, donde se reconozca lo femenino como riqueza por el valor que en sí mismo tiene, sin necesidad de compararlo/equipararlo con lo masculino porque hombres y mujeres son diferentes pero no tienen que ser desiguales.

El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres. Pues no se trata de una cuestión cuantitativa, como quienes se oponen a las cuotas parecen entender, sino de un cambio cualitativo en la participación de la mujer en la toma de decisiones y, para ello, el primer paso de este largo camino es estar presente.

A través de la transversalidad de la perspectiva de género se busca modificar las formas actuales de hacer política. Se trata de que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.



El cuarto principio rector al que se refiere el plan es la innovación científica y tecnológica. Éste es elegido como principio pues se señala que la innovación es una de los principales motores del cambio social.

Estos principios van a ordenar y articular el contenido del Plan a través de doce ejes:

1. Participación política y social
2. Participación económica
3. Corresponsabilidad
4. Educación
5. Innovación
6. Conocimiento
7. Salud
8. Imagen
9. Atención a la diversidad e inclusión social
10. Violencia
11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo
12. Tutela del derecho a la igualdad

Para cerrar el estudio del último Plan destacaré seguidamente, como en ocasiones anteriores, las áreas que se relacionan más directamente con esta tesis (participación económica, corresponsabilidad y educación) y los objetivos planteados, aunque como hemos visto se plantean objetivos y propuestas de actuación para cada uno de los 12 ejes citados.

⇒ Participación económica:

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

---

- Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
  - Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
  - Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
  - Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino
- ⇒ Corresponsabilidad, con objetivos estratégicos dirigidos a impulsar cambios en cada uno de los siguientes ámbitos de intervención:
- El ámbito privado/doméstico. Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitario.
  - El mercado laboral. Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Los servicios públicos. Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
  - El resto de estructuras sociales. Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.
- ⇒ Educación:
- Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en

coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.
- Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.
- Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.
- Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.
- Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.
- Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.
- Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una

educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.

- Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de los destinatarios.
- Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.
- Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

Según se recoge en la propia introducción del Plan

Queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. Esta discriminación es inaceptable y se continuará reproduciendo, a menos que la sociedad en su conjunto se proponga erradicarla, no sólo por razones de justicia democrática, sino también para evitar el despilfarro que supone, en una sociedad que aspira a ser avanzada y moderna, el prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de su ciudadanía.

A través de este recorrido por los Planes de Igualdad hemos podido ver cómo se ha evolucionado en esta materia. El primer Plan se centraba en el desarrollo de la igualdad formal entre hombre y mujeres, el desarrollo legislativo tenía prioridad

pues se entiende que éste es el primer paso del largo camino hacia la igualdad real. En este primer Plan también es importante destacar que se busca el acceso de la mujer a la formación tanto en número como en variedad de las opciones. En estos momentos, como vimos en el apartado dedicado a la educación, el acceso de la mujer a la educación es un logro indiscutible, hay que seguir trabajando en conseguir una escuela verdaderamente coeducativa y una orientación profesional no sexista. En este sentido sería interesante incorporar en los planes de estudio de los Grados de Maestro/a formación específica sobre igualdad de género.

Ya en el segundo, se plantea el objetivo de avanzar en la igualdad de hecho, se incide en los objetivos del Plan anterior incorporando la promoción de un cambio social en la imagen de la mujer. Otro pequeño paso en los objetivos lo vemos en el tema del empleo. Si en el primer Plan se plantea el acceso, en este segundo se comienza a hablar de buscar el equilibrio en la participación de la mujer en el mundo laboral.

El III Plan da un paso más con la adopción de la perspectiva integrada de género (mainstreaming) en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.

El IV Plan se caracteriza por la búsqueda de la igualdad real en todos los ámbitos de la vida a través de una política integral. Una cuestión importante es que una de las áreas prioritarias es la participación en la toma de decisiones. En este tema no podemos olvidar que el primer paso es la presencia de las mujeres, pero que no se trata de una mera cuestión cuantitativa, sino de calidad. No se puede, mejor dicho no se debe, tomar decisiones que afecten a las mujeres sin contar con ellas.

Y, por último, el Plan Estratégico 2008-2011. El documento es muy completo, abarca todas las áreas de la vida, ofrece los objetivos que se pretende alcanzar y cómo partiendo de un análisis de la situación de la mujer en cada una de las áreas; pero, ¿se está trabajando en la línea adecuada? Está claro que desde que se elaboró el primer Plan a finales de los años ochenta hasta la actualidad se han producido muchos e importantes cambios que han favorecido un acercamiento a

la igualdad. El avance más indiscutible es el legislativo y, aún éste, sigue estando presente en los planes como objetivo. Pero la cuestión es: ¿no están muy centrados en los resultados y se olvidan de trabajar sobre las causas de las desigualdades? Los cambios sociales son lentos y complejos pero, hasta el momento más que cambios de las sociedades en pro de la igualdad se han producido cambios de las mujeres por adaptarse al modelo social establecido, principalmente en el acceso al mercado laboral. En este sentido, comparto las críticas que diversas autoras (Bustelo y Lombardo, 2007; Carrasco, 2011) hacen a la administración respecto a las medidas que se adoptan en materia de conciliación de vida laboral y personal pues, aunque en la legislación aparecen dirigidas a “las personas trabajadoras”, inciden principalmente en las mujeres. Cuando se elaboró la Ley de Conciliación en 1999 podría pensarse que no se había realizado un correcto estudio sobre el impacto de género, pero con la Ley de Igualdad (2007) se realiza un planteamiento similar. Y no puedo por menos que preguntarme: ¿se realizará en algún momento un verdadero cambio de modelo social o se seguirá intentando hacer pasar, “maquillado” eso sí, el sistema patriarcal como si fuese neutro?

Para cerrar este apartado, se muestra el desarrollo de las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Madrid, donde radica el municipio de Alcalá de Henares, localidad en la que se realiza el trabajo de campo de esta investigación.

### **2.2. Políticas de igualdad en el ámbito de la Comunidad de Madrid**

El desarrollo de las Políticas de Igualdad tiene lugar en el marco del Estado de las Autonomías. Para ello, las diecisiete Comunidades Autónomas han establecido diversos mecanismos para tratar de asegurar la igualdad de oportunidades; sin embargo, las estructuras organizativas y sus posiciones en el organigrama de los respectivos Gobiernos Autonómicos son diferentes. Aunque este estudio se centra en la Comunidad de Madrid, presento en el siguiente cuadro un resumen de los

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

organismos de igualdad de cada Comunidad Autónoma y el año en que fueron creados, a fin de contextualizar la situación madrileña respecto a otras regiones. Como podemos apreciar los organismos gestores de la Igualdad de Oportunidades han sido creados en diferentes momentos, aunque todos entre 1986 y 2002.

**Organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas según el año de creación.**

Comunidad Autónoma	Organismo de Igualdad	Año
Cataluña	Institut Català de la Dona	1986
Cantabria	Agencia de la Promoción de la Mujer	1986
La Rioja	Dirección General de Bienestar Social	1988
País Vasco	Instituto Vasco de la Mujer	1988
Valencia	Instituto Valenciano de la Mujer	1988
Madrid	Dirección General de la Mujer	1989
Baleares	Comisión Interdepartamental de la Mujer	1990
Castilla-La Mancha	Viceconsejería de la Mujer	1990
Cantabria	Dirección General de la Mujer	1991
Castilla y León	Dirección General de Servicios Sociales	1991
Extremadura	Dirección General de la Mujer	1991
Galicia	Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y la Mujer	1991
Murcia	Dirección General de la Mujer	1991
Navarra	Subdirección General de la Mujer	1991
Aragón	Instituto Aragonés de la Mujer	1993
Asturias	Dirección Regional de la Mujer	1993
Canarias	Instituto Canario de la Mujer	1994
Navarra	Instituto Navarro de la Mujer	1995

## MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO

Comunidad Autónoma	Organismo de Igualdad	Año
Andalucía	Instituto Andaluz de la Mujer	1998
Asturias	Instituto Asturiano de la Mujer	1999
Castilla y León	Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades	1999
Baleares	Institut Balear de la Dona	2000
Extremadura	Instituto de la Mujer de Extremadura	2001
Valencia	Dirección General de la Mujer	2001
Castilla-La Mancha	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	2002

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer

En la Comunidad de Madrid, la Dirección General de la Mujer tiene como objetivo conseguir la igualdad real entre las mujeres y los hombres, promoviendo la participación de las mujeres madrileñas en todos los órdenes de la vida económica, cultural, política, educativa y social y, asimismo, lograr la erradicación de la Violencia de Género en su ámbito de gestión.

A continuación recojo el IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2001-2005) de la Comunidad de Madrid por ser el último elaborado por dicha administración. Después de éste se han elaborado planes en áreas concretas (emprendedores, lucha contra la violencia de género...), pero no uno de carácter integral. Me atrevo a apuntar, como señala Lombardo (2003), que esta administración está invisibilizando a las mujeres en cuestiones como el empleo, la formación y, tras analizar las medidas que ha adoptando en materia de igualdad, apuesta por un modelo de mujer que primero es madre y luego trabajadora; pero no intenta acometer medidas que afecten a la organización tanto empresarial como familiar y de prestaciones e infraestructuras sociales que facilitaría la vida a las personas.



### 2.2.1. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2002-2005) de la Comunidad de Madrid

En la presentación de este Plan, se justifica su aprobación por la persistencia de desigualdades y discriminaciones de índole estructural por razón de sexo. En él se incorporó como una de las áreas prioritaria la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de paliar la sobrecarga de responsabilidades familiares que soportan las mujeres, quedando el Plan estructurado en las siguientes áreas:

- Área de trabajo e inserción laboral.
- Área de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Área de educación, medios de comunicación, cultura, ocio y deportes.
- Área de derechos sociales, urbanismo, salud y bienestar.
- Área de prevención de la violencia de género y atención a las víctimas.
- Área de cooperación, toma de decisiones y participación social.

Como he venido realizando voy a recoger los objetivos de las áreas más estrechamente relacionadas con esta tesis, que este caso son: trabajo e inserción laboral; conciliación de la vida laboral y familiar; y educación, medios de comunicación, cultura, ocio y deportes.

#### *Área de trabajo e inserción laboral*

El objetivo general de este área es favorecer la inserción laboral de las mujeres aumentando su empleabilidad a través de la formación, el apoyo a sus proyectos profesionales y la mejora de sus condiciones laborales y de trabajo. Éste se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Potenciar la formación para el empleo.
- Aumentar la población activa femenina favoreciendo su inserción laboral.
- Fomentar el empresariado femenino.
- Sensibilizar al empresariado para lograr una mayor contratación de mujeres.
- Mejorar las condiciones laborales y de trabajo.

Como vimos en el capítulo de educación, la mujer está mejor formada que nunca en la historia y mejor formada que los hombres, por lo que se hace necesario realizar un estudio en profundidad de los nichos de empleo para fomentar la ocupación de las mujeres en éstos.

### *Área de conciliación de la vida familiar y profesional*

El objetivo general planteado para este área es disminuir la sobrecarga de responsabilidades familiares que soportan las mujeres, favoreciendo un reparto equitativo que posibilite la compaginación de la vida familiar con el desarrollo personal y profesional. Éste se concreta en:

- Educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional.
- Favorecer la conciliación de la vida la familiar y profesional.

Las medidas adoptadas en este sentido pasan por cursos de formación al personal en la administración, a los responsables de recursos humanos de las empresas y por la concesión de premios a empresas por la realización de buenas prácticas en este sentido. Pero, como señalaba anteriormente, el modelo establecido apuesta

más por facilitar la incorporación de la mujer al modelo organizacional existente que por promover un verdadero cambio de modelo.

### *Área de educación, medios de comunicación, cultura, ocio y deporte*

Se pretende promocionar valores de igualdad que disminuyan los prejuicios y estereotipos de género. Los objetivos específicos que se indican son:

- Afianzar en la enseñanza los valores y prácticas coeducativos.
- Disminuir los estereotipos sexistas e incrementar la información sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Promocionar valores culturales de igualdad y apoyar los estudios de género.
- Favorecer un tiempo de ocio y deporte compartido.

Las actuaciones en este sentido pasan por subvencionar acciones puntuales de los ayuntamientos en centros educativos; cuando lo que sería necesario, desde mi punto de vista, es fomentar la coeducación trabajando con los centros educativos en acciones continuadas (donde se puedan valorar los cambios), no en actuaciones puntuales. Asimismo, se conceden premios a estudios sobre la mujer, que favorecen la visibilización de ésta en nuestra sociedad.

Por último, me gustaría poner de manifiesto que en el año 2005 se suprimió la oferta de formación profesional ocupacional específica para mujeres que la Dirección General de la Mujer venía desarrollando hasta ese momento. A partir de entonces la oferta de la Comunidad de Madrid, se ha producido desde las Oficinas de Empleo, dependientes del Servicio Regional de Empleo, dirigida a la población general. Durante el desarrollo de este trabajo de investigación no he podido averiguar cuáles han sido los motivos que han provocado este cambio de política, pero me parece un aspecto importante para investigar pues supone la supresión

de una medida de acción positiva. Finalmente, en 2012 no solo se reduce significativamente la oferta formativa sino que desaparecen los servicios de orientación y asesoramiento para el empleo, según justifica la Comunidad de Madrid, debido a la situación de crisis actual. ¿Será que como la oferta de empleo es escasa no se hace necesaria la orientación en la búsqueda?

### **2.3. IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2008-2011) del Ayuntamiento de Alcalá de Henares**

Como en el caso de la Comunidad de Madrid, sólo voy a describir el último Plan de Igualdad elaborado por el Ayuntamiento de Alcalá de Henares, ya que éste funciona según las normas de aquélla.

Uno de los cambios importantes que se plantea el Ayuntamiento con este Plan es conseguir implicar a todas las Concejalías; agentes sociales, económicos y políticos; asociaciones y entidades de todo tipo (educativas, sanitarias, culturales, deportivas...); y a la ciudadanía en general porque, como se recoge en la presentación del mismo “el logro de la igualdad es competencia de todas las personas de nuestra ciudad y a todas las personas beneficiará, no sólo a las mujeres”. La finalidad de este Plan “es conseguir la plena equiparación entre las mujeres y los hombres del municipio” y para ello se articula en siete áreas de intervención: mainstreaming de género; fomento de valores igualitarios en la educación, la cultura y el deporte; corrección de las desigualdades existentes en el mercado de trabajo; conciliación de la vida laboral y personal y corresponsabilidad familiar; erradicación de la violencia de género; participación y ciudadanía; y mejora de la salud y la calidad de vida de las mujeres.

Por ser las más afines al objeto de estudio de este trabajo, las áreas que recojo seguidamente son: fomento de valores igualitarios en la educación, la cultura y el deporte; corrección de las desigualdades existentes en el mercado de trabajo; y, conciliación de la vida laboral y personal y corresponsabilidad familiar.

### *Fomento de valores igualitarios en la educación, la cultura y el deporte.*

En este área el Ayuntamiento apuesta por continuar trabajando en medidas dirigidas a la transmisión de valores igualitarios. Para ello, pretende mantener los módulos de igualdad que se vienen realizando en los Talleres de Participación, que gestiona la Concejalía de Mujer; en las Escuelas Municipales de Personas Adultas; y en los programas dirigidos específicamente a promover valores de igualdad entre toda la población.

Teniendo en cuenta que la opción académica universitaria de las mujeres en Alcalá de Henares sigue siendo mayoritariamente la realización de carreras de ciencias sociales y de la salud, mientras que los hombres se decantan por carreras técnicas, este Plan contempla actuaciones orientadas a finalizar con estas diferencias en el mundo universitario.

### *Corrección de las desigualdades existentes en el mercado de trabajo*

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral persigue alcanzar una participación equilibrada de ambos sexos en el mercado de trabajo, erradicar el trato discriminatorio por razón de género y hacer efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

Para la consecución de estos objetivos, que todavía representan un reto a alcanzar en la sociedad, se requiere la puesta en marcha de unos cambios en las estructuras sociales y económicas, que sólo será posible abordar a través de la aplicación de las medidas legislativas existentes, la sensibilización a toda la población (personas trabajadoras, empresarios/as, sindicatos, asociaciones empresariales, cámara de comercio, etc.), así como con la implicación de todas las administraciones públicas en la gestión coordinada de programas innovadores.

Para corregir las diferencias existentes entre mujeres y hombres del municipio, así como fomentar la inserción laboral y la permanencia y promoción de las mujeres

en el mundo laboral, el Ayuntamiento señala que pondrá en marcha actuaciones para desarrollar en colaboración con los distintos dispositivos y servicios de empleo.

Con todo ello se pretende tanto fomentar la independencia económica de las mujeres, lo que a su vez les permitirá una mayor autonomía en la toma de decisiones, como impulsar la igualdad real de oportunidades en el mercado laboral entre mujeres y hombres en el municipio.

### *Conciliación de la vida laboral y personal y corresponsabilidad familiar*

Para abordar este área el Ayuntamiento plantea acciones orientadas a lograr una respuesta social donde haya implicación de las administraciones públicas, de las empresas y de la ciudadanía. Estas acciones se han de fundamentar en el convencimiento común de que una organización y distribución del trabajo que posibilite la conciliación de la vida laboral y personal contribuye a promover el bienestar y la calidad de vida de las personas, mejora la productividad de las empresas y garantiza a largo plazo el crecimiento económico.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, junto con el aumento de personas con dependencia por la mayor esperanza de vida y el creciente envejecimiento de la población, sin suficientes recursos públicos para atender las necesidades que esto genera, son los principales hechos que están contribuyendo a la ya mencionada triple jornada de la mujer, por ello es fundamental diseñar medidas dirigidas a atender estas necesidades y a que toda la población pueda compatibilizar su vida laboral y personal.

Es importante destacar que la Concejalía de Mujer a pasado a denominarse Concejalía de Igualdad entendiendo que es un concepto más integrador. Sin embargo, es un concepto tan amplio que puede dar lugar a difuminar las necesidades de las mujeres. Es el mismo riesgo que, según Emanuela Lombardo

(2003), se corre con el concepto de mainstreaming, como he mencionado anteriormente en este mismo capítulo.

### 2.4. CONCLUSIONES

Después de haber realizado un análisis de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres atendiendo al criterio territorial, para concluir este capítulo abordaré dicha cuestión de modo temporal y transterritorial, a fin de poder apreciar las coincidencias, y los puntos prioritarios para cada territorio.

El primer hito de las políticas de igualdad proviene de la Organización de Naciones Unidas con la creación de la *Comisión de la Condición de la Mujer* (1946), cuya misión es preparar recomendaciones e informes con el fin de promocionar los derechos de las mujeres. Dos años después, en 1948, se aprueba la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, aún vigente y de actualidad 64 años después.

El primer referente europeo es el *Tratado de Roma* (1957), que insta a cada Estado a garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo. La política Europea, en sus inicios, estaba íntimamente ligada a la política de empleo; así en la *Cumbre de París* (1972), si bien se considera el inicio de la política social europea, se establece como objetivo prioritario la igualdad en el mercado laboral.

En 1975 se celebra la *I Conferencia Mundial sobre la Mujer*, donde se prioriza la lucha contra la discriminación de las mujeres en el mundo. De entre los objetivos que se plantean para este trabajo destacan dos: el acceso igualitario en todos los niveles educativos, especialmente en la educación primaria; y la reducción de las tasas de empleo femenino. Se trata de la primera referencia que encontramos respecto a la incorporación de la educación como eje fundamental para acabar con la discriminación de género. Aún así, todavía se entiende la discriminación como un problema de las mujeres y no un problema de la sociedad.

Mientras en España se aprobaba la *Constitución* (1978), que reconoce la igualdad de todos los españoles (y españolas) ante la ley, así como la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad.

A partir de entonces, la década de los ochenta del siglo XX es testigo de importantes actuaciones en temas de igualdad.

La ONU organiza dos Conferencias: *Conferencia Mundial sobre la Mujer* -en México (1980) donde se definen tres temas prioritarios: el empleo, la salud y la educación-; y la *III Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Nairobi (1985).

En la Unión Europa hasta 1982, en el *Programa de Acción Comunitaria* (1982-1985) no encuentro referencias a otros aspectos sobre la igualdad. En este Programa se presta especial atención al ámbito legislativo que, como venimos diciendo, es el más desarrollado. En cuanto al empleo la UE incide en la inserción laboral de la mujer y la lucha contra la segregación laboral. Además, introduce elementos referidos a la protección al embarazo y la maternidad, así como los permisos por razones familiares.

El *Instituto de la Mujer*, en España, se crea en 1983 y constituye un elemento esencial en el desarrollo de las políticas de igualdad en el país, pues va marcando las líneas de actuación a las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos que desarrollan sus propios planes de igualdad.

Siguiendo la línea cronológica, es con el *II Programa de Acción Comunitaria* (1986-1990) de la UE cuando se introducen las acciones dirigidas a la población general, proponiendo campañas de información y de sensibilización, se insiste en la promoción del empleo femenino, y se plantea por primera vez de modo explícito favorecer un reparto más equitativo de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales. Podemos observar que el objetivo es “favorecer el reparto más equitativo”, lo que implica que de momento no se piensa que sea posible la corresponsabilidad de hombres y mujeres.



Al final de esta década se aprueba en España el *I Plan de Igualdad de Oportunidades* (1988-1990) donde, siguiendo las directrices europeas, se priorizan los cambios legislativos que promuevan: la igualdad salarial; la igualdad de trato en el acceso al empleo la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo; la igualdad en materia de seguridad social; la igualdad en el ejercicio de la actividad profesional independiente; y la concesión de permisos por maternidad o paternidad. Como se puede apreciar los cambios que se pretende acometer son bastante completos y ambiciosos.

Un aspecto a destacar de este Plan es que se plantea profundizar en el conocimiento de la situación social de las mujeres mediante el perfeccionamiento de estadísticas, estudios... Esta cuestión es fundamental pues, como hemos visto, las medidas iguales para todos no favorecen la igualdad sino que favorecen a un grupo de población. Para promocionar una verdadera igualdad es necesario un trato diferenciado en función de las distintas necesidades y, para ello, el primer paso es conocer la realidad en la que se sitúan las personas, hombres y mujeres, en las distintas etapas de su vida.

A partir de estas propuestas, es en la siguiente década cuando se producen los cambios más importantes en materia de igualdad. La *Conferencia de Beijing* (1995) supuso un salto cualitativo en el modo de acercarse a la igualdad entre hombres y mujeres. Es en este momento cuando los Estados dan el gran paso de plantear la discriminación de género como un problema social, con lo que ello conlleva. Además se introducen importantes conceptos aun vigentes, como el de *mainstreaming* (aunque con distintas interpretaciones) y el de *empoderamiento*, ya que se empieza a plantear seriamente la necesidad de la presencia de la mujer en los lugares donde se toman decisiones (ocupados mayoritariamente o exclusivamente por varones). Posteriormente se han celebrado otras tres Conferencias Mundiales, pero ninguna ha tenido la relevancia de ésta.

En Europa se aprueban dos Tratados y dos nuevos Programas de Acción Comunitaria. En 1992, con el *Tratado de Maastricht*, se avanza en la articulación

supranacional de las acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades; pero será el *Tratado de Ámsterdam* (1997) el que marque un hito en la política social y de empleo de la Unión Europea, al incorporar el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres como Norma Jurídica Comunitaria.

En cuanto a los Programas de Acción Comunitaria de la UE podemos destacar que, si el esfuerzo en los anteriores se encaminó al desarrollo normativo, en éstos se centra en mejorarlo y en divulgar los derechos y obligaciones; se continúa insistiendo en avanzar en las condiciones de empleo de la mujer y en reducir obstáculos desde el ámbito familiar y laboral a través de medidas que permitan compatibilizar ambos. Un objetivo destacable es el interés por mejorar el estatuto de la mujer en la sociedad, ofrecer una imagen realista y completa de la mujer, alejada de los estereotipos de género que predominan. Es importante asimismo el fomento de la participación femenina en los procesos de toma de decisiones, aspecto crucial para que se produzcan cambios significativos.

En España durante esta década de los noventa se aprueba el *II Plan de Igualdad* (1993-1995), previo a la Conferencia de Beijing, que coincide básicamente con lo expuesto en el párrafo anterior; y el *III Plan de Igualdad* (1997- 2000), que supone la adopción de la perspectiva integrada de género en todas las políticas estatales, así como la promoción de la participación de las mujeres en todos los órdenes de la vida social. En este III Plan se incluyen los compromisos adquiridos en Beijing y los del IV Programa de Acción Comunitaria. Tanto estos dos Planes de Igualdad como la Ley de Conciliación 39/1999, de la que hemos hablado anteriormente, son buenos ejemplos de la representación social que el tema de la conciliación personal, familiar y laboral tiene, como un problema de las mujeres y de la sociedad (Peterson, en Bustelo y Lombardo, 2007). Según este marco, la solución al problema es facilitar a las mujeres que puedan combinar mejor el trabajo reproductivo con el trabajo productivo, ya que se las sigue viendo primero como madres y después como trabajadoras. Esto implica que no se ha roto con el modelo “hombre sustentador – mujer cuidadora” (Borderías, Carrasco y Alemay, 1994).

Comenzamos el presente siglo con la aprobación, por parte de la ONU, de la *Declaración del Milenio* y de los *Objetivos del Milenio* (2000) cuya consecución, como hemos visto en el desarrollo de este capítulo, estamos muy lejos de alcanzar para el año 2015, como estaba previsto. No obstante, cabe recordar que los mayores avances se han producido en la universalización de la enseñanza primaria.

En Europa, igual que en el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, no se han producido cambios importantes, se continúa incidiendo en las mismas cuestiones. Sin embargo, en España es importante destacar, en el ámbito legislativo, la Ley de Educación 2/2006, que reconoce de manera explícita la desigualdad de género existente. Así, entre los fines educativos está

*...la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas.*

Un año después se aprueba la Ley de Igualdad 3/2007, de la que ya hemos hablado y que, como vimos, es deficitaria en algunas cuestiones, al no terminar de resolver adecuadamente el tema de la conciliación pues, como ocurre con la Ley de Conciliación, hace un tratamiento pretendidamente neutro del problema. No obstante, abre nuevas puertas para avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para concluir, una evidencia destacable de lo anterior es que el problema de la igualdad entre mujeres y hombres hay que abordarlo desde todas las políticas: educativas, de empleo, de servicios sociales y asistenciales, de participación... sólo así seremos capaces, como sociedades, de superar esta injusticia que dura demasiado tiempo y que nos perjudica a todos y todas.

Soy consciente de que en los momentos de crisis que estamos viviendo este abordaje no sólo no está yendo por estos derroteros, sino que se agrandan los

riesgos de destruir logros sociales conseguidos década a década en el último siglo. Quizá por esto mismo, los planteamientos y las alternativas de lucha por la igualdad adquieren nuevo valor y significado, como argumentos de peso que ayuden a distinguir y señalar lo importante frente a lo urgente.



**ENFOQUE DE LA  
INVESTIGACIÓN, TRABAJO  
EMPÍRICO Y  
CONCLUSIONES**

---



### CAPÍTULO IV

## ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN. DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO

### 1. Carácter cualitativo de la investigación

Para definir la posición epistemológica y metodológica desde la que he realizado la investigación correspondiente a esta tesis doctoral, después de estudiar la evolución que durante el siglo XX experimentaron los enfoques basados en el positivismo del siglo anterior y recogida en aportaciones de autores como Steve Taylor y Robert Bogdan (1986), Robert Stake (1998), Egon Guba e Yvonna Lincoln (2002) o Sabariego y Bisquerra (2004), me centraré en el paradigma cualitativo y en los rasgos que lo definen como método para la construcción del conocimiento.

Este paradigma se refuerza a lo largo del siglo XX, y especialmente durante sus últimas décadas, al desarrollarse distintas prácticas de producción científica que, según los citados autores, se caracterizan y dan lugar a un conocimiento producido en un contexto interdisciplinar, heterogéneo, menos jerárquico y más transitorio que el de corte positivista. Además, el control que se realiza sobre esta producción pretende ser socialmente responsable y reflexivo, incluyendo un conjunto de personas amplio, heterogéneo y con carácter temporal. Desde este enfoque, Stake (1998) afirma que "la buena investigación no es tanto una cuestión de buenos métodos como de buen razonamiento" (p. 28).



Desde esta perspectiva se priorizan los conocimientos relacionados con *problemas reales* que interesan a los protagonistas de la investigación. En este sentido, podemos decir que la ciencia está plenamente justificada en la medida en que trata de comprender la realidad para transformarla, buscando no sólo explicaciones sino soluciones que resuelvan dichos problemas: “Lo importante de la ciencia, es desarrollar interpretaciones de la vida social y el mundo desde una perspectiva cultural e histórica, y contribuir al cambio y la mejora de las condiciones de vida” (Sabariego y Bisquerra, 2004: 26).

Egon Guba e Yvonna Lincoln (2002) plantean la existencia de tres presupuestos que van a caracterizar los distintos paradigmas coexistentes y, en consecuencia, los diferentes modos de entender la realidad social y educativa: *ontológico*, que hace referencia a las concepciones sobre la realidad, a la naturaleza de los fenómenos sociales; *epistemológico*, referido a las concepciones sobre las formas legítimas de conocer y a la relación entre quien conoce y lo que se quiere conocer; y metodológico, que recoge las distintas formas de producir o generar el conocimiento.

Aunque no es objetivo de este trabajo establecer comparaciones entre paradigmas, las aportaciones de Guba y Lincoln me permiten definir la investigación cualitativa en la que está basado como aquella que busca comprender la realidad describiendo e interpretando los hechos en el contexto donde ocurren, sin tener como principal objetivo generar conocimientos que sean generalizables. Quien investiga es consciente de lo complejo de las relaciones humanas que ha de interpretar y sabe que la comprensión de los hechos está mediada por quien investiga, lo que conlleva reconocer la mediación e influencia de sus valores, creencias... En esta línea, como señala Elliott Eisner (1998), “el conocimiento es algo que se construye, más que algo que se descubre” (p. 89).

Este enfoque investigativo comienza a tener una amplia aceptación en la década de los años setenta del pasado siglo. Norman Denzin e Yvonna Lincoln (cit. en Blanco, 2010) afirman que en el último cuarto del siglo XX se ha producido una auténtica revolución metodológica en el ámbito de las ciencias sociales, que puede

observarse tanto en una difuminación de las fronteras entre campos de conocimiento como en la aceptación y extensión generalizada de enfoques teóricos y metodológicos interpretativos o cualitativos.

Este debate entre enfoques se ha reflejado también en el ámbito educativo, dentro del cual Walkers y Evers (en Sandín 2003) señalan la existencia de tres posturas que denominan tesis: tesis de la diversidad incompatible, tesis de la diversidad complementaria y tesis de la unidad.

La primera tesis, la de incompatibilidad, implica que los distintos paradigmas compiten entre sí de forma irreconciliable en lo epistemológico, por tanto son competitivos. La segunda tesis sostiene la idea de la existencia de diversos paradigmas pero éstos son complementarios en el proceso de investigación si bien la base epistemológica y ontológica es distinta. Y la última rechaza la existencia de diversos paradigmas abogando por la unidad epistemológica en la investigación en educación.

Guba y Lincoln (2002) defienden la existencia de una relación jerárquica y vertical entre las dimensiones de los paradigmas (tesis de la incompatibilidad), según la cual la asunción de ciertos postulados ontológicos implica una epistemología concreta que, a su vez, sería coherente con unas opciones metodológicas determinadas. Los citados autores distinguen entre *axiomas* y *posturas*. Uniendo ambas aportaciones podemos resumir que para los primeros, los axiomas, rige la tesis de incompatibilidad; mientras que las segundas, que incluyen aspectos como instrumentos o herramientas de investigación, se inscriben en la tesis de diversidad complementaria.

En una posición intermedia, entre la incompatibilidad y la complementariedad, cabe interpretar la aportación de Robert Stake (1998), quien sostiene que los paradigmas se diferencian según tres cuestiones fundamentales: el objeto de la investigación, cómo se construye el conocimiento, y el papel de quien investiga. Pero sí cabe diferenciar los paradigmas por lo que se busca, cómo se busca y qué relación tiene quien investiga con la realidad estudiada, la definición que de estas

cuestiones hace quien investiga conlleva un debate complejo, en el que no siempre cabe la complementariedad. Por ejemplo, puede elegir hacer un uso interpretativo y cualitativo de los datos que aporta un instrumento de corte cuantitativo, como la encuesta; pero no puede someter la realidad a condiciones experimentales y, al mismo tiempo, observar su comportamiento de manera natural e implicándose como participante en la misma.

Dicho con palabras de Guba y Lincoln (2002),

...desde nuestra perspectiva, el uso de métodos tanto cualitativos como cuantitativos puede ser apropiado para cualquier paradigma de investigación. De hecho, las cuestiones de métodos son secundarias frente a las de paradigma, que definimos como el sistema básico de creencias o visión del mundo que guía al investigador, ya no sólo al elegir los métodos, sino en formas que son ontológica y epistemológicamente fundamentales (p. 113).

Aún a riesgo de simplificar, trataré de sintetizar a grandes rasgos las características que definen la investigación cualitativa por su oposición con la cuantitativa, resumiendo las aportaciones anteriores en la siguiente tabla.

Investigación Cualitativa	Investigación Cuantitativa
Busca la comprensión de la realidad investigada	Busca explicar las causas de acontecimientos predefinidos
El conocimiento se construye a través de la observación, sin manipulación	El conocimiento se descubre midiendo y estableciendo mecanismos de control
Quien investiga está implicado, acepta la interpretación subjetiva como inevitable	Quien investiga evita implicarse con la realidad investigada, pretende un conocimiento objetivo
El proceso de investigación es importante en sí mismo y para obtener resultados	El proceso está orientado a los resultados
Los datos que aporta la realidad son ricos, complejos, dependientes del contexto y de la interpretación que de ellos hacen los implicados	Los datos son conductas observables, objetivos, libres de interpretación e independientes del contexto en el que se producen

Investigación Cualitativa	Investigación Cuantitativa
La realidad es dinámica	La realidad es estable
No se busca la generalización de los datos obtenidos	Se busca la generalización
Se pretende una información rica, diversa y contrastable. Se seleccionan informantes con distintos puntos de vista intencionalmente	Los informantes se seleccionan de una muestra representativa, como garantía de fiabilidad respecto a los resultados obtenidos

Fuente: elaboración propia a partir de Cook y Reichardt (1986); Guba y Lincoln (en Husen y Postlethwaite, 1989); Stake (1998).

En definitiva, como afirma Ángel Pérez Gómez, cuando se comienza una investigación se hace desde

...una plataforma o matriz conceptual, un paradigma, que define las características del objeto de investigación, el tipo de problemas que plantear y resolver, la propia esencia de los procesos de investigación, las estrategias, técnicas e instrumentos que se consideran más adecuados y los criterios de validación y legitimación del conocimiento producido (1992: 117).

Desde un enfoque cualitativo esta matriz o paradigma, si bien facilita y guía una primera acotación y definición del problema, de cómo se realizará la aproximación a su estudio y cómo se valorarán las conclusiones o propuestas alcanzadas; no exime a quien investiga de estar inmerso en un proceso complejo, durante el cual será preciso comprobar la adecuación o inadecuación de decisiones previas, formulando los ajustes requeridos por la realidad investigada y el contexto de la misma.

Para finalizar es importante recordar los aspectos epistemológicos de la investigación. Como señala Thomas Popkewitz (1988) los debates en este ámbito nunca son meramente técnicos, sino que hay en juego cuestiones sustantivas, relativas a aspectos de carácter filosófico, social, político y ético. Quien investiga ha de tener en cuenta que "los supuestos, interrogantes y métodos de investigación, que compiten entre sí, contienen valores que responden a

profundas divisiones de la sociedad (...) en lo relativo a los principios de autoridad, la transformación institucional y el orden social” (p. 25). Como consecuencia, en esta investigación nos proponemos desarrollar las actividades necesarias y adecuadas al paradigma cualitativo por el que hemos optado y, al mismo tiempo, tratamos de ser conscientes de que incorporadas a la actividad investigadora hay cuestiones epistemológicas, políticas, de teoría cognitiva, de definición sobre el papel social de la educación, así como respuestas individuales a las condiciones de la propia existencia por parte de las personas en ella implicadas.

Considerando que la investigación es una actividad intencional de conocimiento de la realidad, que requiere un plan consistente y coherente con la opción metodológica elegida, la planificación incluye cuatro etapas fundamentales: análisis bibliográfico y documental, construcción del marco teórico y estado de la cuestión, trabajo de campo, análisis de resultados y elaboración de conclusiones y propuestas.

### **2. Diseño de la investigación**

A continuación se presentan los principales aspectos del diseño de la investigación y su desarrollo. Teniendo en cuenta que estos aspectos han de ser interdependientes de los objetivos pretendidos, expondré también aquí los principales interrogantes y propósitos de esta investigación, así como las fases de ejecución planificadas y desarrolladas para lograrlos.

En el transcurso de la investigación se han ido tomando decisiones sobre los diferentes elementos de ésta (informantes, técnicas de recogida de información, etc.) según demandaba la propia realidad. Por ello, la concreción del objeto de investigación, las cuestiones a las que pretendía dar respuesta, los tiempos... han ido redefiniendo el planteamiento inicial que siempre fue una guía de ayuda, convirtiéndose en característica la flexibilidad del proceso y la interacción de los diferentes elementos del mismo.

Las cuestiones a las que pretendo responder con esta investigación son las siguientes: ¿Qué papel juega la educación formal en el acceso y mantenimiento de la mujer en el mercado laboral? ¿Qué motiva a las mujeres a participar en programas de formación? ¿Mejora su vida? ¿En qué aspectos? ¿Esta formación se corresponde con lo que realmente ellas consideran que necesitan? ¿Qué dificultades tienen para acceder a la formación? ¿Se tiene en cuenta la situación discriminatoria en la que se encuentran las mujeres a la hora de programar la formación? ¿Qué papel están jugando las políticas de igualdad en la consecución de ésta? ¿Las administraciones tienen realmente en cuenta el género a la hora de establecer políticas y acciones en pro de la igualdad o se quedan en meros discursos? ¿Protegen las administraciones la maternidad o son las familias las que tienen que buscar soluciones para su situación particular? El sistema de protección social actual, ¿protege a las mujeres o está pensado y organizado para el hombre trabajador?

En definitiva, la reflexión sobre los anteriores interrogantes me lleva a plantear, como **propósito** de esta tesis, analizar la situación de la mujer en nuestro contexto respecto a la formación que tienen, el beneficio que obtienen de ésta en el mercado laboral y cómo estas cuestiones afectan a su proyecto de vida familiar y personal.

De acuerdo con tales cuestiones y propósitos, en esta investigación me planteo los siguientes **objetivos**:

- ✓ Construir un marco teórico que permita entender la situación de las mujeres en el momento actual en nuestro contexto.
- ✓ Dar voz a las mujeres, las protagonistas de esta tesis, para escuchar la interpretación que hacen de la situación que están viviendo y para darles la posibilidad de ofrecer alternativas.
- ✓ Averiguar qué rentabilidad personal, familiar, laboral y social obtienen las mujeres de la formación recibida.
- ✓ Construir propuestas para mejorar y continuar indagando.

Con la intención de atender todos los elementos que considero básicos para esta investigación, he formulado una planificación previa del trabajo. Ésta ha servido de guía pero su ejecución se ha desarrollado no de una manera lineal y cerrada, sino flexible, ajustada al propio proceso. Dicha planificación responde al siguiente esquema:

### ***Etapas I: Acercamiento a la problemática***

Esta primera etapa tiene carácter exploratorio, ya que me permite realizar el acercamiento a la realidad objeto de estudio. Partiendo de mis intereses tanto personales como profesionales, y a través de la bibliografía y la documentación existentes sobre el tema y sobre lo metodológico, se plantean las principales cuestiones de investigación y los posibles modos de acercarse a ellas.

### ***Etapas II: Construcción del marco teórico***

Esta etapa de construcción del marco teórico y definición del estado de la cuestión resultó extensa y verdaderamente interesante. Durante ella, no sólo se definieron temas y se fueron sentando las bases para el trabajo de campo, sino que surgieron dudas y se generaron debates para acotar el propio campo de estudio. Es en este momento cuando de verdad eres consciente de la riqueza y complejidad del tema. Por ello, traté de ser rigurosa en la elaboración, siendo consciente de que la complejidad de la cuestión no permite abarcarla en su totalidad, llegando a definir los grandes ejes del estudio: mujer, empleo, formación y repercusión de todo ello en el proyecto de vida de las mujeres

### ***Fase III: trabajo de campo***

En primer lugar, hice balance de las necesidades de este trabajo y las posibilidades de acceso a organismos, instituciones y mujeres. Seguidamente planifiqué la estrategia, los procedimientos y los instrumentos que definieron quiénes participarían en mi estudio, dónde, cómo y cuándo iba a acercarme a la realidad que quería estudiar (personas a entrevistar, tiempos, lugares, devolución de la información obtenida...). Detrás esta inmersión en la realidad y la recogida de información que pudiera dar respuesta a los interrogantes planteados por parte de los diferentes informantes, realicé el análisis y la interpretación de la información obtenida, teniendo presente en este momento el marco teórico y situacional del objeto de estudio. La fase de diseño y desarrollo del trabajo de campo será explicada con mayor detalle en el apartado siguiente.

### ***FASE IV: ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES Y PROPUESTAS***

El trabajo de esta tesis doctoral finaliza con la elaboración de conclusiones que emanan tanto del estado de la cuestión como de la información aportada por las informadoras y los informadores en el trabajo de campo. Asimismo, considero que este trabajo no estaría completo si no alcanzase a ofrecer propuestas consistentes con el estudio realizado, que sirvan para poner un granito de arena en la mejora de la realidad estudiada y para abrir otras posibles vías de investigación que complementen la visión aportada en esta tesis.



### 3. Procedimiento para la realización del trabajo de campo

Para ayudar a construir mi propia identidad como investigadora cualitativa acudiré a Elliott Eisner (1998), quien afirma que ("los cualitativos") se centran en la búsqueda del acontecimiento y destacan la comprensión de las relaciones complejas en los hechos humanos, porque entienden que "la función de la investigación no es necesariamente la de trazar el mapa y conquistar el mundo, sino la de ilustrar su contemplación" (p. 46). Quien investiga juega un papel fundamental, pero mientras en la investigación cuantitativa se pretende que ese papel debe ser neutral, objetivo; en la cualitativa quien investiga es el principal recurso de investigación, coherente con la idea de que "el conocimiento es algo que se construye, más que algo que se descubre" (p. 89).

De acuerdo con los presupuestos de la investigación cualitativa desde los que se realiza este estudio, entiendo que la realidad está construida por los significados que le otorgamos las personas que participamos en ella. Es decir, que las realidades sociales no son "estables" e independientes de quienes las conocemos y las vivimos; sino "construidas" por las y los participantes en ellas (Taylor y Bogdan, 1986). Por eso resulta esencial la indagación sobre las ideas, presupuestos, significados de las personas cuando queremos conocer la realidad. Experiencia y significado son dos conceptos básicos en la investigación cualitativa, que busca "descubrir debajo de la conducta manifiesta el significado que los hechos tienen para quienes los experimentan" (Eisner, 1998: 53). Tomando en consideración estas ideas, utilizaré la entrevista como instrumento de indagación que facilita conocer las opiniones de las personas informantes y dotarlas de significados en sus propios contextos.

Aunque en ocasiones acudiré a datos de tipo cuantitativo, como son las estadísticas (pues ayudan a obtener una visión general), con la entrevista pretendo conocer la realidad de unas mujeres situadas en un espacio y tiempo definidos, no la obtención de resultados generalizables ni la comprobación de hipótesis de partida. Dando voz a las mujeres me aproximaré al objetivo de conocer cuál es su

situación respecto al empleo y la educación, así como respecto a su vida personal, tratando de comprender cómo viven ellas sus propias situaciones.

En coherencia con los planteamientos anteriores, los instrumentos y técnicas elegidos no son independientes del proceso de investigación y del objeto de estudio, ya que no sólo permiten recoger la información inicialmente determinada como de interés, sino que permiten descubrir cuestiones que pueden surgir durante el proceso que sean esenciales para interpretar la realidad de una manera correcta y coherente, por lo que no se ha de prescindir de ellas, sino que han de ser incorporadas.

Así pues, la *entrevista* se constituye en un recurso metodológico con sentido y con una gran potencialidad para esta investigación. Es a través de ella como, de manera privilegiada, podemos acceder a la experiencia y al significado que las personas le atribuyen puesto que “la entrevista es uno de los medios para acceder al conocimiento, las creencias, los rituales (...) obteniendo datos en el propio lenguaje de los sujetos” (Rodríguez, Gil y García, 1996: 168). En este caso, dado el objeto de esta investigación, son las mujeres quienes han de proporcionar la información clave, puesto que pretendo conocer el papel que juega la educación en su acceso al mercado de trabajo y en el modo en que les es posible conciliar ese trabajo con su vida familiar. Esta información directa será complementada con la obtenida a través de otros agentes relevantes en estos procesos, como detallo a continuación.

Para llevar a cabo el trabajo de campo me he basado en un muestreo teórico o intencional (Guba y Lincoln, 1991) que se fundamenta en la selección de sujetos mediante el discurso y con el fin de ampliar al máximo el rango de información, diferenciándose los ejes que conforman los ámbitos de indagación a partir de los varios posibles discursos de la población sujeto de estudio.

Los perfiles de informantes elegidos, por considerarlos fundamentales en esta investigación, han sido los siguientes:

- ✓ Expertos/as: el ámbito de estudio en el que nos centramos es muy amplio y complejo, por lo que, antes de acercarnos a escuchar a las mujeres, parecía conveniente recabar información de personas con reconocido prestigio en el campo que nos ocupa, que nos pudiesen dar su visión de la situación, cada cual desde su particular experiencia profesional. Por ello, se buscaron informantes que tuvieran una visión de la temática en el territorio nacional, con el fin de, contrastando la información de éstos con la del marco teórico, conocer la problemática de un modo general. Más tarde esta información será contrastada con la del ámbito geográfico concreto.
- ✓ Empleadores/as: para la elección de las personas informantes desde este punto de vista, acudimos a responsables de personal en PYMEs, principalmente por dos motivos: porque es en este tipo de empresas donde se concentra una parte importante del empleo en España y porque es en éstas donde resulta más complicado implantar medidas de conciliación debido a la escasez de recursos, sobre todo personales, de los que disponen.
- ✓ Mujeres: en la toma de decisiones referente a las informantes se decidió optar por mujeres que pudiesen ser equiparables a las de la población femenina “media” de nuestro Estado, por ello, quedaron fuera de esta investigación las mujeres que, por considerar que presentan unas características y dificultades propias del entorno del que proceden o en el que viven, requerirían de estudios adecuados a ellas, lo que nos dispersaría y distanciaría de los objetivos concretos de esta investigación (como son por ejemplo mujeres de origen extranjero).

En cuanto al ámbito geográfico del estudio, tanto las mujeres como los y las responsables de personal que han participado en el trabajo de campo pertenecen a Alcalá de Henares. Se eligió este municipio porque responde a los rasgos generales de una ciudad española, cumpliendo los requisitos inicialmente

planteados y, a la vez, porque técnicos municipales podían facilitarme el acceso a documentación, organizaciones y personas informantes en dicho municipio de la Comunidad de Madrid.

Fieles a la idea de acceder directamente a lo que piensan las mujeres españolas sobre el tema de este trabajo, considerando los planteamientos teóricos y la opinión de las personas expertas consultadas, concluimos que las características que marcan diferencias entre los contenidos y significados de este pensamiento son la edad y la formación. Por ello decidimos establecer grupos, dentro de la edad laboral, que se correspondiesen con distintas etapas de la vida de la mujer. Pensamos que tales grupos se correspondían con los documentos y estadísticas existentes y con el conjunto de datos analizados procedentes de fuentes secundarias.

### 3.1 Las informantes

Al consultar las diferentes estadísticas disponibles, tanto de órganos estatales (Instituto Nacional de Estadística, Instituto de la Mujer...) como autonómicos y locales, comprobamos que no existe una distribución estándar por rangos de edad. Esto se debe a que los tramos de edad se establecen en función del motivo que lleva a generar la estadística, pues por ejemplo el INE proporciona los datos desglosados por edad.

Analizando datos del padrón municipal, el Instituto Nacional de Estadística establece una división de la población en cuatro grupos de edad: menores de 16 años, de 16 a 44 años; de 45 a 64 años y 65 y más años. Por su parte el Instituto de la Juventud (INJUVE), al analizar la población joven, establece tres grupos de edades: de 15 a 19 años; de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Por su parte, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo establece en sus estadísticas cinco grupos de edad: de 16 a 25 años, de 26 a 35 años; de 36 a 45 años; de 46 a 55 años; y mayores de 55 años.

Centrándonos en el ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid, y tomando como referencia datos laborales, sobre emancipación y de acceso a la vivienda, se establecen tres rangos de edad dentro de la población joven: 18 a 24 años; 25 a 29 años; y 30 a 34 años. En el caso concreto del municipio de Alcalá de Henares, donde desarrollamos el trabajo de campo, se establecen tres grupos de edad: menores de 25 años; de 25 a 44 años, y de 45 años y más.

Teniendo en cuenta la información analizada y las características de nuestra investigación, para el desarrollo del trabajo de campo hemos establecido cuatro grupos de edad, que a continuación pasamos a describir, ofreciendo algunas características de cada uno de ellos y teniendo en cuenta que se definen por rasgos sociales más que por características individuales:

- ✓ *De 18 a 24 años:* A pesar de que la edad legal desde la que se puede acceder al empleo es de 16 años, tomamos como referencia para el trabajo de campo la edad comprendida entre 18 y 24 años. Iniciamos el estudio en los 18 años y no antes, porque pensamos que es conveniente vincularlo a la mayoría de edad, para analizar en qué medida nace con ella un planteamiento de las jóvenes en busca de la primera independencia de su unidad familiar, de elección sobre carrera profesional y búsqueda de empleo, de adquisición o alquiler de vivienda... Limitamos la edad máxima de este grupo a los 24 años por coincidir con la edad media en la que se finalizan los estudios superiores (momento que como hemos visto al estudiar el marco teórico es muy importante para las mujeres jóvenes), y se vuelven a retomar las cuestiones anteriores.

Constituyen este grupo de nuestra investigación mujeres jóvenes que, viviendo en su mayoría dentro de su unidad familiar de referencia, se empiezan a plantear su futuro personal, familiar y laboral, teniendo a veces como fondo los roles de sus familiares.

- ✓ *De 25 a 34 años:* Como hemos señalado, algunas estadísticas segregan esta franja de edad en dos grupos (de 25 a 29 años y de 30 a 34 años). Debido al

objeto de nuestra investigación no consideramos relevante hacer esta subdivisión, ya que globalmente en ambas franjas se agrupan similares dificultades de cara a la formación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

En términos generales, en este periodo de edad se produce la independencia económica y familiar real, la constitución de la unidad familiar propia, incluido el nacimiento del primer hijo, y con ello todo un conjunto de condicionantes y circunstancias que hemos analizado con mayor detalle en el el marco teórico: doble jornada laboral, dificultades de la conciliación de la vida familiar y laboral, retrocesos en la carrera profesional, etc.

- ✓ *De 35 a 44 años:* En este rango de edad se manifiestan con mayor dureza las consecuencias de las dificultades que comienzan en la etapa anterior, y se hacen más patentes nuevos problemas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este grupo comprende la franja de edad en la que las mujeres, mayoritariamente, dejan de seguir procesos de formación, debido a que la doble jornada, tanto en relación a las tareas domésticas como al cuidado de menores y personas dependientes, se hace más difícil de mantener. Es una etapa en la que hijos e hijas aún sin autonomía, por lo que se añaden dificultades derivadas de los horarios y calendarios escolares que, como vimos, no se ajustan a los laborales.

Quizá esto influya en que las separaciones matrimoniales se produzcan mayoritariamente en esta etapa. “En 2006 la edad media de las mujeres en el momento de la disolución matrimonial es de 40,5 años (42,8 años en las separaciones, 40,2 años en los divorcios y 40,5 en las nulidades), en cambio para los hombres la edad media es de 43,2 años (45,4 años en las separaciones, 42,8 años en los divorcios y 44,1 en las nulidades).” (Ministerio de Trabajo y Asuntos, 2008b: 17).

- ✓ *De 45 a 65 años:* Posiblemente sea este uno de los tramos de edad en el que tienen mayor concordancia todas las estadísticas debido fundamentalmente a que, a partir de los 45 años, las personas forman parte de un colectivo prioritario para las políticas de empleo. Hemos considerado el límite máximo de edad en los 65 años entendiendo que, por ser ésta la edad habitual marcada para la jubilación, tiene interés estudiar las dificultades derivadas de la conciliación de la vida laboral y familiar hasta dicho momento.

### 3.2 Ámbitos de indagación

Respecto a las líneas indagatorias para realizar el trabajo de campo y atendiendo a los objetivos previstos, inicialmente se establecieron las siguientes:

<i>EDUCACIÓN</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación reglada</li><li>• Formación ocupacional</li><li>• Formación continua</li><li>• Motivaciones para la realización o no de formación</li><li>• Apoyos y dificultades encontradas</li></ul>
<i>EMPLEO</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Relación formación-empleo</li><li>• Relación empleo-circunstancias familiares</li><li>• Descubrir situaciones de discriminación laboral</li><li>• Organización del trabajo</li><li>• Desarrollo profesional</li><li>• Medidas de conciliación existentes en las empresas</li><li>• Sistema de protección social</li></ul>
<i>FAMILIA</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocer si hay menores en las familias</li><li>• Conocer si hay otras personas dependientes</li><li>• Conocer cuestiones de la vida cotidiana: organización, conflictos, apoyos...</li></ul>
<i>PERSONAL</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cómo afecta a la mujer lo educativo</li><li>• Cómo afecta a la mujer lo laboral</li><li>• Cómo afecta a la mujer lo familiar</li><li>• Dónde queda su proyecto personal de vida</li><li>• Cómo afecta todo lo anterior a la salud de la mujer</li></ul>

A partir de estas líneas se elaboraron los instrumentos de recogida de información (entrevistas semiestructuradas individuales y grupales, grupo de discusión y panel de expertos) más adecuados para cada grupo de informantes y según los presupuestos de nuestra investigación.

El trabajo de campo partió del análisis documental para conocer la realidad socioeconómica actual según se describe en el estado de la cuestión. Planeamos inicialmente la realización de un panel de expertos; sin embargo, ante la imposibilidad de conciliar la agenda de los informantes para organizar éste y considerando fundamentales las aportaciones que podían hacer a la investigación, decidimos cambiar el instrumento y llevar a cabo entrevistas individuales semiestructuradas para obtener la información desde el punto de vista de las personas expertas seleccionadas.

Según pudimos comprobar, al sustituir el debate por la entrevista logramos una información con más matices y detalles, ya que en la entrevista individual se creó un clima más íntimo y que favorecía la expresión de ideas y opiniones con mayor libertad. Las personas entrevistadas fueron una experta en feminismo, una experta sindical (responsable de la secretaría de la mujer) y un sociólogo (experto en conciliación laboral y personal y en protección social). De este modo abarcábamos las grandes líneas de esta investigación: educación – empleo – vida laboral y personal de las mujeres.

Todas las entrevistas a personas expertas fueron semiestructuradas. Estuvieron organizadas en una serie de preguntas y subpreguntas en torno a las áreas de indagación y se desarrollaron pudiendo incorporar preguntas abiertas, que permitían su modificación durante el transcurso de la entrevista. Procuramos que todas las personas entrevistadas hablaran con libertad y nos aportasen todo su conocimiento sobre la temática de nuestro estudio. Para ello, las entrevistadoras abrían la conversación e iban ofreciendo unas pautas, coincidentes con las líneas indagatorias, actuando con empatía, para que se elaborasen los discursos y discurriesen con comodidad personal, pretendiendo lograr la mayor fluidez y riqueza de información. Las entrevistadoras formulaban nuevas preguntas y



volvían sobre el tema de interés cuando la conversación derivaba hacia otros temas, o cuando la información requerida no se recogía en el discurso de la persona entrevistada.

Los guiones de todas las entrevistas individuales realizadas: expertos y mujeres, así como los correspondientes a las entrevistas grupales y el grupo de discusión pueden consultarse en el anexo I.

Tras el estudio de datos secundarios y una vez transcritas y analizadas las entrevistas a las personas expertas, surgieron nuevos focos de interés, por lo que las líneas indagatorias previamente establecidas fueron modificadas para incluir aspectos que, inicialmente, habíamos tenido en cuenta sólo por su interrelación con otros. De este modo, junto a las líneas citadas anteriormente dimos relevancia y entidad propia a las de conciliación y maternidad, según se describen a continuación.

<i>CONCILIACIÓN</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recursos de los que dispone la familia para la conciliación</li><li>• Dificultades para conciliar</li><li>• Ayudas de las que dispone</li><li>• Propuestas</li></ul>
<i>MATERNIDAD</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planteamientos personales ante la maternidad</li><li>• Cómo ha incidido en el plano laboral y viceversa</li><li>• Apoyos y dificultades</li><li>• Sentimientos</li></ul>

Con este nuevo esquema de trabajo, que incorporó las dos líneas emergentes en el análisis de datos proporcionados por las personas expertas, se elaboró el guión para las entrevistas semiestructuradas individuales a las mujeres.

Para el primer abordaje a las personas a entrevistar nos pusimos en contacto con la directora del Centro Asesor de la Mujer, de la Concejalía de Mujer del Ayuntamiento de Alcalá de Henares. Tras explicarle la finalidad de nuestra investigación nos facilitó el acceso a mujeres que estuviesen en programas de formación, así como las relaciones con las asociaciones de mujeres de dicho municipio. En concreto, contactamos con mujeres de cursos de formación

ocupacional organizados por la Dirección General de la Mujer, de la Comunidad de Madrid, dentro del Programa AMPLÍA. Este programa es una de las medidas en materia de conciliación que ha puesto en marcha la Consejería de Empleo y Mujer, en colaboración con la Consejería de Educación y algunos ayuntamientos. El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Su finalidad es formar a mujeres como auxiliares de educación y ocio, así como promover la creación de servicios para la atención y cuidado de menores para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

Se realizó un primer bloque de cuatro entrevistas a mujeres que participaban en el Programa AMPLÍA, una de cada tramo de edad. Una vez que fueron transcritas y los datos analizados, se elaboraron los correspondientes informes de proceso y se entregaron a cada una de las mujeres entrevistadas para su posterior contraste (triangulación de la información).

El resultado más destacable de este proceso de triangulación es que las mujeres entrevistadas coinciden en que los informes recogen básicamente lo dicho por ellas en la entrevista, no produciéndose modificaciones sustanciales de los mismos.

Como se ha comentado, el planteamiento inicial fue entrevistar a una mujer por tramo de edad; sin embargo, tras analizar los datos de las cuatro primeras entrevistas, buscamos nuevamente mujeres, esta vez fuera del Programa AMPLÍA, que pudiesen incrementar el rango de la información obtenida respecto a la relación formación – empleo - conciliación. Para la realización de estas nuevas entrevistas, una por cada tramo de edad, añadimos al criterio de edad que las mujeres entrevistadas tuviesen formación universitaria, ya que era el nivel formativo que no había quedado cubierto con las realizadas inicialmente.

Al igual que se había procedido con las entrevistas anteriores, se transcribieron y analizaron los datos y se elaboró un informe de cada una de ellas para su triangulación. Del mismo modo que ocurriese con las entrevistas anteriores, en este caso las mujeres tampoco desearon introducir modificaciones en éstos.

En conjunto, por tanto, hemos realizado ocho entrevistas individuales a otras tantas mujeres, dos por cada tramo de edad:

- ✓ Mujer de 18 a 24 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 18 a 24 años, con estudios universitarios.
- ✓ Mujer de 25 a 34 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 25 a 34 años, con estudios universitarios.
- ✓ Mujer de 35 a 44 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 35 a 44 años, con estudios universitarios.
- ✓ Mujer de 45 a 65 años, con formación básica.
- ✓ Mujer de 45 a 65 años, con estudios universitarios.

Después de analizar la información obtenida hasta el momento, construimos el guión (ver anexo I.3) para realizar la entrevista grupal, también semiestructurada, a cuatro mujeres, pertenecientes a cada uno de los cuatro tramos de edad establecidos, con la intención de ampliar la información respecto a los ámbitos de indagación y enriquecerla con el nuevo planteamiento que se genera través del contraste de opiniones en el debate grupal. Estas mujeres participaban en un programa de TALLER DE EMPLEO, de la Concejalía de Mujer de Alcalá de Henares. Tras la transcripción se procedió a la triangulación del informe.

La recogida de información finalizó con la realización de un grupo de discusión, que contó con las aportaciones de representantes del empresariado del municipio. El grupo estuvo constituido por una responsable de comercio textil, una empresaria de hostelería y un empresario de farmacia. Todos ellos, como dijimos al inicio de este apartado, empleadores de PYMES y, además, pertenecientes a sectores con una alta presencia laboral femenina. Se eligieron PYMES porque, según dato de AEDHE (Asociación de Empresarios del Henares) en 2008 la mayoría de los establecimientos de la zona eran pequeñas y medianas empresas. El 80% de las empresas tiene menos de 10 empleados o empleadas. Y, según esta misma fuente, los sectores con mayor representación son: comercial (33%), otros

servicios (26%), industria (13%), hostelería (10%), construcción (10%) y transporte y distribución (8%).

Entre los datos aportados por los empleadores destacamos informaciones que nos permitieron comprender mejor cómo se resuelven las dificultades de la conciliación en pequeñas y medianas empresas y qué medidas, apoyos e iniciativas desarrollan para facilitarla a sus empleados y empleadas.

### 3.3 Claves para la interpretación

Las transcripciones, tanto de las entrevistas individuales y grupal como del grupo de discusión, pueden ser consultadas en el (anexo II). A fin de garantizar el anonimato, tanto de los informantes que han participado en esta investigación como de las empresas sobre las que se aporta información, se ha procedido a codificar todos los nombres.

Los códigos empleados son los que siguen:

- ✓ Entrevistas individuales a mujeres:
  - Tramo de edad 18-24 años: M1-1 y M2-1.
  - Tramo de edad 25-34 años: M3-2 y M4-2.
  - Tramo de edad 35-44 años: M5-3 y M6-3.
  - Tramo de edad 45-65 años: M7-4 y M8-4.
- ✓ Expertos: E1, E2 y E3.
- ✓ Entrevista grupal a mujeres: GM1, GM2, GM3 y GM4; indicando el número a qué grupo de edad pertenece cada una de las participantes.
- ✓ Grupo de discusión: GD1, GD2 y GD3, indicando el número el sector empresarial.
- ✓ Las entrevistadoras aparecen todas como P.

En este capítulo hemos descrito el enfoque, los supuestos epistemológicos de los que partimos, la planificación y el proceso del trabajo de campo y, en el siguiente, de acuerdo con los presupuestos de la opción metodológica seleccionada, nos disponemos a analizar la información obtenida según las técnicas e instrumentos utilizados, fieles al propósito de dar la voz a las mujeres y a las personas que nos pueden ayudar a discernir y facilitar la comprensión de su situación en los ámbitos objeto de estudio, tratando de interpretar esta información a la luz del marco teórico para, finalmente, proyectar estos resultados al mejor entendimiento y concreción de las relaciones entre la formación, el empleo y el proyecto de vida de las mujeres.

### CAPÍTULO V

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo está dedicado a recoger e interpretar la información obtenida en el trabajo de campo ordenada según ámbitos previamente establecidos como resultado de las indagaciones anteriores. Estos ámbitos son: educación; empleo; familia; maternidad; personal; y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Bajo el título EDUCACIÓN recojo la opinión que las mujeres ofrecen sobre su propia formación, tanto inicial como permanente, las motivaciones para las elecciones educativas así como los apoyos y las dificultades que han encontrado en este camino. Asimismo, se analiza la influencia que la educación no formal tiene en el imaginario de las mujeres y en la comprensión de sí mismas respecto al empleo, la formación y el proyecto de vida pues, como señalaba en el primer capítulo, estas son tres esferas en las que las mujeres trabajan por la igualdad.

La opinión de las mujeres sobre el EMPLEO, concretamente sobre sus relaciones laborales, nos permite descubrir situaciones de discriminación en cuanto al acceso y a la promoción, entre otras, ya hayan sido directas o indirectas. También se estudia el grado de relación existente entre la formación adquirida y el trabajo que profesionalmente desarrollan las mujeres; y para recoger las tres esferas mencionadas en el párrafo anterior.

En la línea indagatoria nombrada como FAMILIA analizaré el modelo de familia de las informantes, así como la organización de las tareas del hogar, las tareas de

cuidado tanto de la descendencia como de las personas mayores dependientes, así como otras cuestiones que pueden aportarnos información sobre la dinámica familiar.

En el ámbito de MATERNIDAD me centro en cuestiones relativas a los planteamientos ante ésta, cómo incide la misma en su papel como mujer trabajadora y qué apoyos y dificultades encuentran para compatibilizar estas dos facetas de su vida: ser madre y ser trabajadora fuera del hogar.

Otra de las cuestiones estudiadas es el ámbito denominado PERSONAL, donde se aborda cómo afectan a la mujer la educación, las relaciones familiares y lo laboral, y cómo todo esto está afectando a su salud. Como consecuencia de lo anterior, se intenta descubrir dónde queda el proyecto personal de vida de la mujer.

En cuanto a la CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, se analiza y contrasta la información proporcionada por las informantes, tanto sobre las dificultades encontradas, como sobre los recursos de los que disponen para hacer frente a las situaciones que se les presentan. A lo largo de este análisis van surgiendo propuestas y prácticas que mejorarían la situación que actualmente viven las mujeres a este respecto, las cuales se retomarán y se tratarán con mayor profundidad en el capítulo de conclusiones y propuestas.

Seguidamente analizaré los resultados obtenidos en estos ámbitos que estructuran la información recogida, el análisis de los datos y las inferencias que de ello cabe esperar.

### 1. EDUCACIÓN

En este apartado se considera qué opinan las mujeres sobre su propia formación inicial o permanente y la valoración que hacen acerca de los apoyos y dificultades que han encontrado para la realización de la misma. Se analiza también cómo aparecen en los discursos de las informantes las motivaciones que guían sus relaciones con la educación formal. Finalmente, se estudia la influencia que tiene

la educación no formal en el imaginario de las mujeres y en la comprensión de sí mismas respecto al empleo, la familia y el conjunto de las relaciones sociales.

### Formación inicial

Respecto a la formación inicial de las mujeres se aprecia disparidad; las titulaciones de las informantes van desde el graduado escolar a licenciaturas y, en uno de los casos, doctorado. En términos generales esta heterogeneidad refleja el avance en las oportunidades formativas para las mujeres españolas, siendo más alto el nivel de estudios de las más jóvenes. Lo cual coincide con lo señalado en el capítulo primero, cuando se indicaba que el nivel de formación es el mayor logro, o el aspecto en el que más se ha avanzado en cuestiones relativas a igualdad de género.

*Sobre el acceso a la educación, (las políticas de igualdad) hacen reivindicaciones que tienen que ver con el pasado... el acceso a la educación es universal y tenemos todas las posibilidades de estar en todo, y de hecho somos las que más accedemos (...) Las mujeres estamos hiperformadas, más mujeres terminan ahora la educación secundaria, más mujeres que hombres matriculadas en la universidad, con más formación que nos vamos haciendo poco a poco (E2, 1 y 3).*

Los datos sobre la formación de la mujer deberían hacernos reflexionar sobre cuáles son las necesidades reales de formación de éstas, pero también sobre si los esfuerzos deben seguir poniéndose en aumentar su nivel de formación o en mejorar la calidad y la cantidad de ésta; también es necesario valorar qué repercusión directa tiene la formación sobre el empleo de las mujeres, de modo que la oferta formativa no continúe condicionada por los estereotipos de género: *Si seguimos interpretando la falta de formación como la clave, entonces estamos dando palos de ciega (E2, 3).* Desde las instituciones educativas se debe hacer un



esfuerzo mayor por la igualdad y apostar por un modelo coeducativo en todas sus actividades.

Otra función clave que debemos desarrollar desde las instituciones educativas es la orientación. Los datos aportados por las mujeres confirman la tendencia a elegir estudios y profesiones vinculados históricamente al rol femenino, lo que posteriormente se refleja en el empleo que desempeñan:

*...me he dedicado (...) a cuidar de mis hijos y eso. Y ahora estoy haciendo este curso (...) porque querría trabajar (...) me encanta trabajar con niños. Me encantaría trabajar (...) en una escuela infantil (M5-3, 1).*

*...cuando yo acabé el colegio me metí (...) en una academia de corte y confección (...) y entonces me quedé allí enseñando a las máquinas de coser (...) puse mi propio negocio para enseñar a niñas a coser (M5-3, 2).*

*...estudié Historia por vocación, plenamente por vocación (...) te planteas estudiar otra carrera por las salidas (...) pudo más la vocación que cualquier otra cosa (...) no tuve ningún problema. Sí que tuve un hermano (...) por ser chico le dijeron ¡cómo vas a estudiar letras! (...) le llevaron a otro terreno (M6-3, 1).*

No sólo la orientación en las escuelas está “determinando” la elección educativa y profesional de las mujeres, la socialización de género también es una cuestión clave pues, como se señala en el primer capítulo, se ejerce una imposición simbólica continuada por la que, en muchos casos, las propias mujeres no son conscientes de la discriminación ejercida sobre ellas, lo viven como elecciones libres:

*...No me he sentido discriminada porque en los sitios en los que he estado trabajando precisamente han sido casi todos de mujeres (...) Aparte de que esto de la carrera de Trabajo Social, Psicología, Educación Social... son (...) totalmente de mujeres (M2-1, 4).*

En cuanto a las causas que están motivando el abandono de la educación formal en las mujeres, las que tienen mayor presencia responden a diferentes factores familiares, económicos e individuales: *lo dejé este año porque me iba muy mal (...)* *Porque soy muy vaga (...)* (El curso de AMPLÍA) *creo que me va a servir de algo, por lo menos para ampliar mis estudios (...)* *porque lo que quiero es llegar a ser maestra* (M1-1, 1-3).

*...a partir de los once años es lo que me rompió un poquillo. Y mi padre cayó enfermo y entonces allí en el pueblo no podíamos estar (...)* *entonces empecé a trabajar (...)* *en una fábrica de confección y luego cuando salía iba a una Academia* (M7-4, 2).

Parece probado, coincidiendo con los estudios e investigaciones ya analizados en los capítulos precedentes, que en las dos franjas de mayor edad las mujeres tuvieron mayores dificultades para acceder a la formación básica y la formación profesional, así como para permanecer en ellas.

También se aprecia la motivación personal de la mujer para retomar los estudios, así como la influencia que en ello tienen el apoyo social y el familiar:

*...dos días por semana a la escuela de adultos (...)* *He estado también en un taller de literatura (...)* *me gusta estar al día un poquillo (...)* *(haciendo) lo que no he podido hacer cuando he sido jovencilla (...)* *ahora hay posibilidades* (M7-4, 1).

En general, se observa que el trabajo fuera del hogar de las mujeres no siempre guarda relación con su formación profesional inicial, como se deduce de las manifestaciones de estas mujeres participantes en la entrevista grupal:

*...tengo cursos de ordenadores, de contabilidad y actualmente estoy haciendo un taller de empleo (...)* *estoy desempleada* (GM, 1).

*...yo me doy cuenta que un hombre y una mujer igual preparados, con las mismas carreras y los mismos estudios... lo mismo, lo mismo, lo mismo (...)* *cogen al hombre* (GM, 5).

En este sentido, que la mujer tenga un nivel educativo alto no implica que vaya a alcanzar un puesto importante en la empresa. Las mujeres se sienten discriminadas respecto a los hombres, haciendo frecuentes alusiones al “techo de cristal”:

*...todos los jefes son hombres (...) la mujer hemos llegado a Oficial de Primera Administrativo todas, en general. Mucho más preparadas (...) Pero nuestra meta estaba ahí... se acabó. Y tú a veces formabas a esos jefes que te ponían por encima (...) había peticiones de mujeres y jamás entrevistaron a una mujer (...) y poderte presentar a otros puestos... ¡Jamás nos dieron la oportunidad! (GM, 4).*

Sin embargo, cuando la mujer tiene un nivel de estudios muy elemental, sí parece perder motivación para iniciar o mantener una vida laboral: *como no has tenido una preparación y no has tenido unos estudios, entonces parece que te da menos pereza o menos pena dejar el trabajo. Que a mí luego me ha dado pena (...) que podía haber seguido (M7-4, 3).*

Con frecuencia las mujeres completan su formación profesional inicial compatibilizándola con un empleo poco cualificado: *hay gente muy preparada (...) me sorprendió una persona, que aprendí mucho de ella (...) estaba trabajando (...) y estudiando por las noches, y a mí me pidió trabajo para la cocina (GD, 4).*

### Formación permanente

En este ámbito se aprecian coordenadas similares al anterior, con un importante esfuerzo de la mujer por mantenerse actualizada tanto en el ámbito profesional como en el personal. Un hecho que, sin embargo, no se ve correspondido con el acceso a un puesto de trabajo y la promoción profesional:

*Tú puedes estar muy preparada, con todos los máster que quieras, pero si en tu casa también sigues preocupándote de tus hijos o de*

*tus mayores y no puedes estar en la empresa hasta las mil horas (...)  
al final (las mujeres) quedan relegadas (E1, 8).*

*Lo que ocurre es que la mujer está muy formada, pero sin poder desarrollar las habilidades (E1, 16).* La experta entrevistada está aludiendo a la necesidad de avanzar en las medidas de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal.

La formación permanente, si es para el enriquecimiento personal, es percibida por las mujeres como una forma de salir de casa y de ocupar el tiempo que queda libre cuando los hijos e hijas crecen y ya no necesitan tanto una atención continuada:

*Pues porque... por ejemplo ya no tengo tanto que hacer... en casa (...). Ya no es por el dinero ni nada, simplemente por (...). No estar en casa todo el día (...) cuando han sido pequeños (...) han sentido necesidad de que yo estuviese ahí, y ahora no lo veo tanto (M5-3, 5).*

Observamos una evolución en las mujeres, que se aprecia más en los tramos de mayor edad, en el sentido de hacer cursos que les aportan satisfacción personal: *voy dos días por semana, martes y jueves, a la escuela de adultos (...) voy a natación martes y viernes (...) jueves, es el que no tengo nada. Y ya empecé el curso éste (M7-4, 4 y 5).*

*...mis clases de por la mañana no las quiero dejar. No (M7-4, 9).*

*¡Es que han cambiado mucho las cosas! Porque antes tenías hijos y te conformabas (M7-4, 3).*

En muchos casos los cursos de formación continua que realizan las mujeres son propuestos por las empresas *pero porque cambiaban algún sistema de la empresa (...) Pero era todo a tu costa. Tú salías de trabajar a las tres y media de la tarde y el curso empezaba a las cuatro y media (GM, 17-18).*

En otros casos son las mujeres las que buscan nuevas salidas:

*Yo no quería estar toda mi vida trabajando en fábrica (...) yo me iba, empecé por el carné de conducir, y a partir de ahí ya me metí en*

*informática (...) Y sí, puedo decir que luego dentro de la empresa sí me dieron algunos cursos (...) a costa de no ver a mis hijos (...) pero yo quería dar ese paso... (GM, 18).*

Otro aspecto a destacar, que aparece reflejado en las entrevistas, es que las mujeres realizan los cursos de perfeccionamiento en una situación de doble/triple jornada: *me he ido formando siempre (...) siempre he encontrado un tiempo, un hueco (M6-3, 3). Los cursos de formación pues por la noche, porque yo las tardes sí que dispongo de ellas, pero claro, las tardes son para cuidar a los niños (M6-3, 7).*

Se observa que, ya sea por interés de la empresa o por interés personal, las mujeres realizan la formación con un alto coste personal, emocional...; y este sobreesfuerzo acaba repercutiendo en su salud: *Hay momentos que dices (...) no puedo más (...) no soy una máquina (...) y lo llevo mal (M6-3, 8).*

Se ha constatado que la presencia de la mujer en cursos de formación está condicionada por una oferta que mantiene los estereotipos sobre el empleo masculino y femenino. Por otra parte, como señalaban algunos de los autores y de las autoras que han sido consultados (p.e., Mercadé, 2007) tanto la formación inicial como la permanente, para el ejercicio de profesiones históricamente masculinas, siguen sin adaptarse a las características de las mujeres. En este sentido resulta una aportación interesante el comentario de una de las expertas entrevistadas:

*...la educación a la que accedemos es de corte masculino, pensada desde los hombres para los hombres (...) no nos beneficia sino que nos perjudica. La reivindicación se plantea hacia que una educación tenga presente que estamos las mujeres allí, con nuestra propia experiencia, nuestro saber y nuestros deseos. La educación se tiene que transformar para que nosotras saquemos algo de provecho (E2, 1).*

Insistir en la importancia de introducir estudios de impacto de género es fundamental y debería aplicarse en todos los órdenes: empleo, educación, salud,

protección social... Pero en el caso de la relación formación-empleo es especialmente necesario, porque todas las medidas neutras favorecen a los varones.

### Una educación estereotipada

A través de la educación no formal y del aprendizaje informal se perpetúan estereotipos sobre la mujer, que no son decodificados y que se asimilan como algo natural. A continuación se presentan algunos discursos de las mujeres entrevistadas que reflejan estos estereotipos:

*Pues la verdad es que no (he hecho ningún curso) (...) siempre he estado muy ocupada con los niños y la casa (...) no he tenido necesidad de... económicamente, y prefería quedarme en casa con mis hijos (...) me gustaría (...) Como media jornada (...) me gusta estar en casa cuando viene (la niña) y ayudarla en sus estudios como he ayudado a mi hijo (...) No quiero que tenga un fracaso escolar porque yo esté todo el día fuera de casa (M5-3, 3-5).*

*...los dos (marido e hijo) les encanta ayudarme (...) Yo no le dejo (...) No sé... es que como está su madre para hacerlo (...) para mí es un lujo poder quedarme en casa y poderles atender (M5-3, 7-9).*

*...por mucho que quieras la responsabilidad siempre recae más en la mujer (...) no sé, el instinto maternal quizá sea (M5-3, 10).*

*He criado tres hijos, estoy muy contenta, mi matrimonio va bien (...) Bueno, tengo una recompensa, ¿no? Pero me queda algo, me queda así (...) Como que no he hecho todo lo que tenía que haber hecho (...) Lo deprisa que hemos ido y no hemos tenido niñez... ni juventud (...) (M7-4, 4 y 5).*

Esta entrevistada pone de manifiesto tanto su descontento en cuanto a su situación como su consuelo por haber cuidado a los otros. Cuando esta mujer se

siente descargada de las tareas del hogar y su familia la apoya para ponerse a estudiar, elige cursos de comedores, de animación, de educación infantil... porque piensa que *es muy importante para los críos*.

Los estereotipos de los que vengo hablando se transfieren al sexo femenino en general de modo que, por ejemplo, las responsabilidades en la atención de los hijos e hijas y otros cuidados domésticos, cuando las mujeres no pueden ejercerlas directamente, recaen sobre otras mujeres:

*Y si se ponían malos, pues... mi madre (...) A mí mi hijo me lo ha criado una cuñada mía (GM, 11). Pues ahora tengo, por ejemplo, una señora que viene por la mañana hasta las nueve (...) a las nueve el mayor se va al colegio (...) y al chiquitín se lo lleva esta señora a casa de mi madre (GM, 13).*

Esta es una de las estrategias de ajuste de las que habla M<sup>a</sup> Ángeles Durán (2004). Las mujeres en las que se apoyan las mujeres son en primer lugar las de la familia, y en segundo lugar se recurre al mercado. En los últimos tiempos son mujeres inmigrantes quienes, en muchos casos, asumen los cuidados, principalmente de las personas mayores dependientes.

Las mujeres entrevistadas manifiestan que el hombre trabaja menos que la mujer, especialmente en la esfera doméstica, cuestión que confirman las estadísticas. Sin embargo, con frecuencia se culpabilizan ellas mismas de esta situación que además viven como irreversible con sus parejas, pero no reconocen que existe una socialización de género:

*Nos lo hemos labrado todo nosotras (...) hemos sido nosotras las que hemos asumido ese rol... Pues nos tenemos que aguantar (...) es muy difícil de quitarlo (...) lo tenemos en las costillas (...) Ya lo tenemos ya para siempre (GM, 9).*

Hay implícitas en sus expresiones una educación que las ha preparado para cargar con todo: *La mujer está más formada (...) más madura que el hombre (GM, 10).*

La aceptación de que la mujer puede con todo *porque es más madura que el hombre* o *porque a nosotras nos han enseñado de otra forma*, repercute muchas veces en su relación con los demás de un modo no gratificante: *me ve entrar por la puerta (...) y estaba recogiendo la mochila porque se la había dejado en medio de la puerta (...) ¿Y a que con su padre no recoge la mochila? (...) La sargento... la sargento...* (GM, 27). Esto no impide que, como se constatará más adelante, a lo largo del diálogo ellas mismas ven posibilidades de transformar esta situación a través de la educación que están dando a sus hijos e hijas.

### Posibilidades de cambio

*...es posible que un hombre ejerza de hombre de distinta manera a cómo se le está asignado, igual que una mujer puede ejercer de mujer de otra manera. En este trabajo nos encontramos* (E2, 18).

Analizando el sentimiento de culpa reflejado anteriormente, las mujeres ven posibilidades de un cambio positivo:

*...dejar las cosas claritas (...) ponerlos firmes (...) No como un cuartel, pero hacerles ver que (...) hay que colaborar los dos (...) No porque estés tu a gusto voy a estar yo fastidiada (...) Las generaciones que venís ahora... ¡más firmes! En vez de decir ¡Déjalo que ya lo hago yo! (...) Te guste o no te guste lo que haya hecho, calladita* (GM, 21).

Las mujeres dan importancia a la formación recibida en la familia de origen que, en general, consideran reproductora de los roles diferenciados de hombre y mujer. Sin embargo, también valoran que les hayan transmitido valores, tales como la importancia del estudio y el trabajo para poder ser personas independientes: *Teníamos que tener unos estudios, teníamos que trabajar* (M8-4, 3).

*...siempre he ido rompiendo un poco moldes (...) me apunté a un curso de madera (...) era la única chica yo (...).* La entrevistada afirma que el profesor era muy majo, pero que el resto de los



alumnos decían: *no lo cojas, no hagas tanta fuerza (...) ¿y qué hará ésta aquí?* (M8-4, 2).

Aunque las mujeres reconocen que *hemos hecho un buen adelanto (...) que se va ganando poco a poco (...) pero muy despacito*, sostienen que para tener las mismas oportunidades que los hombres tienen que cambiar muchas cosas, especialmente *cambiar la mentalidad, es que es cambiar todo* (GM, 23).

En este sentido se valoran a sí mismas como educadoras, pensando que están educando a sus hijos e hijas o incluso a sus nietos de manera diferente; dejan hacer, respetan el modo de hacer las cosas de los demás y son menos protectoras:

*Ahora voy a ser más lista con mi nieto (...) Dice ¡yo hago la cama! (...) Pues le voy a dejar. Claro, os podéis imaginar cómo está la cama (...) ¿te ayudo a hacer la cena? (...) pasé un miedo con la sartén... pero le dejo que me ayude* (GM, 27 – 28).

## 2. EMPLEO

En este ámbito de indagación se recoge las opiniones y vivencias de las mujeres informantes sobre sus relaciones laborales, y sobre cómo repercute la formación adquirida y las circunstancias familiares en dichas relaciones. También se analiza cómo inciden los aspectos de la organización empresarial en la vida de las mujeres.

Como se explica en el primer capítulo, en este momento el análisis incidirá en el empleo, es decir, en el trabajo remunerado dentro del ámbito empresarial, ya que el trabajo doméstico se abordará en el ámbito de familia. La concepción del trabajo doméstico como *no trabajo* está influyendo en las dificultades que se destacan en este apartado ya que, de hecho, origina la doble/triple jornada y afecta en el posicionamiento de las mujeres frente al empleo. Parece importante señalar que esto se aprecia en las mujeres de todos los grupos de edad, incluidas las más jóvenes: *No, mi madre no (trabaja). Mi padre si trabaja, trabaja el día entero además* (M1-1, 6); *La verdad es que durante todo este tiempo me he*

*dedicado a mi familia, de lo cual no me arrepiento. No he trabajado* (M5-3, 14). Si bien el trabajo doméstico ha estado invisibilizado, es fundamental su reconocimiento si queremos tener una visión lo más cercana posible a la realidad. Desde el punto de vista teórico abordamos este tema en el capítulo 2; en este apartado se incluyen las vivencias de las mujeres que, como se comprobará, permiten ilustrar y refrendar la teoría.

### **Relación formación-empleo**

En cuanto a la relación existente entre la formación y el empleo, se puede observar que la intención de las mujeres es trabajar en empleos relacionados con la formación adquirida. No obstante, las informantes se concentran en sectores profesionales altamente feminizados. Esta discriminación horizontal que se observa en el mercado laboral, y que ha sido analizada en el capítulo segundo, viene en parte producida por una elección educativa igualmente sesgada o diferenciada por razones de género, analizada en el primer capítulo, de ahí la importancia de realizar desde el sistema educativo una orientación escolar, laboral y personal no sexista.

*Entonces, aparte de que esto de la carrera de Trabajo Social, Psicología, Educación Social son carreras totalmente de mujeres, hay un pequeño porcentaje de hombres en la universidad, y en los trabajos ha ocurrido lo mismo, hemos sido la mayoría mujeres, y si había algún hombre era (...) el administrativo o un miembro de la junta directiva o cosas así. Pero siempre me he movido con mujeres. Vamos, hemos sido la plantilla de mujeres* (M2-1, 6).

Cuando la mujer consigue ocupar un puesto de trabajo que responde a sus intereses personales y profesionales, algunas condiciones de trabajo (como el salario) no son un requisito previo para aceptar el empleo. Si no se da esta relación entre la formación y el empleo, estas condiciones sí determinan que la opción profesional finalmente elegida esté basada en un intercambio monetario.

*Pero luego por otra parte a lo mejor no... cuesta bastante encontrar un sitio que (...) por el tema de la precariedad laboral, del horario, (...) que te guste lo que estás haciendo en esa asociación (...) que no te exploten y nada (...) Pero vamos, y luego a nivel personal, pues como estoy trabajando en algo que me gusta, pues muy contenta. Sin embargo si estuviera trabajando a lo mejor (...) yo qué sé, si continuara trabajando como cuando empecé al principio cuando no tenía estudios, como dependienta o cajera, pues no me aporta tanto como esto, que es de lo que he estudiado. Yo creo que a nadie le cuesta trabajar en lo que le gusta (M2-1, 3).*

Se observa también que un mayor nivel educativo posibilita el acceso de la mujer a un trabajo más cualificado. Además, llegado el momento de la maternidad esta relación conlleva una menor tasa de abandono del mercado laboral por parte de la mujer; es decir, la formación actúa como factor de protección frente al abandono, a pesar de que las dificultades siempre son importantes.

*...pero la experiencia me dice que yo ahora me relaciono siempre con mujeres tituladas, muy formadas, (...) con muy buen expediente y sin embargo tienen una dificultad muy grande para trabajar y tener hijos temen muchísimo en este momento, mucho más que yo hace treinta años, quedarte embarazada; hay algo que ellas perciben en el mercado de trabajo que les expulsa, que se les va a poner pegas... (E2, 4).*

Esta declaración pone de manifiesto cómo se ha perdido libertad de elección frente a la maternidad. Esta entrevistada sostiene que ahora los condicionantes son mayores, ya que hay que valorar las dificultades que se van a encontrar en el mercado laboral, por un lado, y en el ámbito de protección social, por otro; porque cuando llega el momento de la reincorporación al puesto de trabajo también hay que tener en cuenta previamente las opciones que se tienen para el cuidado del hijo o hija.

Otra característica que se confirma respecto al empleo femenino es que, con una misma cualificación, las mujeres obtienen un menor beneficio que los hombres, pues no consiguen acceder a los puestos que le correspondería por el nivel educativo alcanzado, ni romper el techo de cristal, como se aborda más adelante. Este hecho se constata asimismo en los datos estadísticos que se publican periódicamente.

*Aporta felicidad en el sentido que si queremos saber más, formarnos más, pues el primer objetivo somos nosotras mismas; y luego, además de eso, también te puede dar más oportunidades laborales aunque seguramente no nos rinde tanto laboralmente como a los hombres. Porque todavía hay muchos prejuicios, barreras, o tú te formas y te formas pero luego, lo que querías elegir tiene otras barreras que no son de falta de formación. Eso yo creo que es importante, porque siempre digo que formación nos sobra, tenemos mucha más formación que los hombres (E2, 9).*

### **Relación empleo–circunstancias familiares**

Al analizar cómo afectan las circunstancias familiares a la situación laboral de los hombres y las mujeres se observa una vivencia diferente de su tiempo de trabajo. Las mujeres perciben que en el caso de los hombres se produce una separación de lo familiar y laboral, que no tanto de lo personal, mientras que ellas viven el tiempo como un continuo.

*El tiempo de trabajo los hombres lo viven muy diferente a las mujeres. Yo creo que los hombres se ponen a trabajar y no piensan en nada más, si el niño está malo, hombre me imagino que habrá de todo, ¿sabes lo que te quiero decir? Pero... como que la mujer, pues ese vínculo maternal con el niño, como que aunque está trabajando también está pensando que hay... a lo mejor el niño está con la*

*abuela y ¿qué tal estará el niño? y tal, o está en la guardería y ¿qué tal habrá pasado el día? (M2-1, 8).*

Lo anterior no supondría un problema si no repercutiese en una imagen negativa de la mujer, pues en el imaginario colectivo sobre lo laboral esto se ha asociado a una menor productividad de ésta, mientras que otros comportamientos del hombre dentro de este ámbito no son percibidos de la misma manera.

*Ellos, por ejemplo, gastan mucho de su tiempo de trabajo hablando de fútbol. Sin embargo el estereotipo que hay es que las mujeres llaman a su casa para ver cómo está el niño si es pequeño, se ocupan de su madre que es mayor... Se interpreta como que no saben separar el tiempo de trabajo del tiempo personal. Sin embargo el tiempo de los hombres también está mezclado con cosas que no tienen que ver con el trabajo. Existe un estereotipo ahí, y el tiempo se vive distinto porque las mujeres hacen un continuo de su vida y de su trabajo profesional y los hombres no, separan pero meten en su trabajo cosas que en términos de productividad y de todo lo que mide el mercado es nefasto (E2, 5).*

Esta vivencia diferente del tiempo en los hombres y en las mujeres puede venir derivada de los valores que nacen de la distribución de roles tradicionales, que sigue presente en la actualidad. A pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes y la realización de las tareas domésticas continúa recayendo mayoritariamente en la mujer. Además, la legislación sobre conciliación, si bien en principio facilita la vida a las mujeres, en la realidad no las está ayudando mucho; pues, según evidencian los datos, son ellas las que mayoritariamente se acogen a las medidas de conciliación establecidas legalmente, por lo que no se termina de romper dicha distribución desigual de roles.

*...por tradición cultural seguramente, las que se hacen más cargo de los niños son las mujeres, en el caso de que los horarios sean iguales,*

*sean las mismas posibilidades, normalmente la que pide la reducción de jornada es la mujer (M4-2, 6).*

Este modo especial de vivir el tiempo de trabajo, añadido al prejuicio negativo sobre su productividad ya comentado, también tiene efectos negativos en la salud de las mujeres, llegando a aparecer el llamado “síndrome de la doble presencia y doble ausencia”, que se analizó en el segundo capítulo.

*Eso es el síndrome de la doble presencia y la doble ausencia. La doble presencia es que estás en casa y en el trabajo y la doble ausencia es cuando faltas en alguno de los dos ámbitos, genera un sentimiento de culpa y eso va relacionado con una tasa de estrés que tenemos las mujeres que es más alta hoy por hoy que la de los hombres. La doble presencia y la doble ausencia, el trabajar en los dos sitios o el sentimiento de culpa que cuando no estás en el trabajo porque estás en casa estás abandonando el trabajo y al revés (E1, 19).*

En este caso se ve claramente la influencia de la socialización de género en la vida de las mujeres, marcadas por su rol reproductor, “luchando” con su deseo/derecho de incorporarse al mercado laboral. Estas importantes cuestiones para la vida de la mujer son difícilmente compatibles mientras no se modifiquen la cultura y la organización social y laboral. Entretanto son las mujeres las que están pagando, en el más amplio sentido de la palabra, por poder ejercer sus derechos.

### **Descubrir situaciones de discriminación laboral**

A pesar de que la actual legislación prohíbe expresamente las prácticas laborales discriminatorias, éstas se siguen produciendo.

*Porque si yo, por ejemplo... porque a mí cuando me preguntan, en una entrevista de trabajo... que me lo han preguntado alguna vez, que si estaba casada o era soltera y que si tenía hijos, me lo han preguntado... entonces ¿hasta qué punto –yo pienso– hasta qué*

*punto si yo contesto que tengo hijos –porque es verdad que los tuviera–... me darían el puesto de trabajo?, no me lo darían (M2-1, 14).*

Una cuestión importante para la perpetuación de esta discriminación es la no percepción de determinadas situaciones como discriminatorias, cuando en realidad lo son:

*...es una empresa que lo que es los curritos como digo yo, si, no existe casi discriminación, no, no existe discriminación entre, entre, personas del mismo, o sea más o menos del mismo rango, no existe discriminación. Ahora si también te puedo decir, todos los directores son hombres (M4-2, 11).*

Cuando se trabaja en entornos feminizados, esta invisibilidad de la discriminación es mayor, pues para las mujeres no es evidente la organización del trabajo pensada por y para los hombres, ya mencionada. Esta “no visión” aparece de modo más claro en las mujeres jóvenes, sin cargas familiares. *No me he sentido discriminada porque en los sitios en los que he estado trabajando precisamente han sido casi todos de mujeres, no había hombres (M2-1, 6).*

Independientemente de su preparación y experiencia profesional, cuando las mujeres deciden ser madres su carrera profesional se ve cortada o frenada.

*A los tres años aproximadamente, me hicieron responsable de compras, de allí del departamento, me hicieron jefa de compras, y a los dos años o por ahí hubo una reestructuración de la empresa unieron el departamento financiero, porque nosotros nos dedicamos a las compras de proveedores, y entonces unieron toda la parte financiera de proveedores con la parte de clientes, nos hicieron, nos absorbió el departamento de financiero, me pusieron a mí de supervisora de compras, y encima me pusieron a una persona llevando todo el tema de pagos y de compras, y a raíz de, del año dos mil seis nació mi hijo, decidí cogerme la reducción de jornada,*

*entonces a raíz de cogerme la reducción de jornada pues me comentaron que era imposible compatibilizar un puesto de trabajo con la reducción de jornada, me quitaron las responsabilidades de supervisora de compras y me quedé pues como gestora de compras (M4-2, 1).*

Además de las situaciones de discriminación descritas, se producen otras de manera más encubierta, como es la discriminación retributiva, que tiene lugar a través de pluses, complementos salariales, etc. que no son regulados por los Convenios Colectivos:

*...queremos saber por qué se pagan los pluses, porque claro en la discriminación retributiva no viene por convenio colectivo, porque ahí no hay tablas salariales desgregadas, viene por los complementos personales, es decir, si a mí me estás pagando un complemento personal de flexibilidad entendida como la entienden los empresarios o disponibilidad, pues vamos a regular ese complemento (E1, 9).*

Esta discriminación salarial también se acentúa por la segregación vertical, derivada de las dificultades de promoción que encuentran las mujeres.

*Y dices que yo tenga que estar enseñando a éste, que me supera (hace un gesto con la mano refiriéndose a lo económico). Egoístamente dices: en sueldo me supera bastante más... le tienes que preparar tú. Decimos: esto es... machistas. No llevo nunca... en los treinta años que he estado, ninguna de las mujeres que hemos estado, hemos llegado a más que Oficial de Primera (GM, 4).*

### Organización del trabajo

Los aspectos concretos que ponen de manifiesto las expertas informantes, en relación con las barreras laborales que dificultan el desarrollo profesional de la



mujer en el empleo, son *una organización del trabajo pensado por hombres y para hombres, estereotipos y luego, todo el tema de que la conciliación, hasta hace poco, se veía para la mujer* (E1, 4).

A continuación se aborda cada uno de estos aspectos con mayor detalle, analizando cómo afectan a la realidad personal y profesional de las mujeres. Como decía al principio, el tema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se tratará como un ámbito de indagación específico, dado su calado tanto en la vida de las mujeres como en el papel relevante que tiene en los planes de igualdad de los distintos organismos.

Con relación a la organización del trabajo pensada por hombres y para hombres, encontramos que ciertas características y valores que se consideran importantes en el ámbito laboral (por ejemplo la presencialidad, la disponibilidad para trabajar o las redes informales de poder), están influyendo negativamente y de manera directa en la promoción profesional de las mujeres, como expresan las expertas y alguna de las mujeres entrevistadas.

Cuando se analizaron estas características en el capítulo dos, vimos que se pone de manifiesto que, siendo éstos criterios neutros, incluso no manifiesto alguno de ellos, están produciendo discriminación pues perjudican claramente a la mujer.

*...yo me he tenido que coger la reducción de jornada de nueve a dos, porque no había otra opción, ni podía entrar a las ocho y salir a las tres, ni poder entrar a las nueve y salir a las cuatro, ni nada, la opción era de nueve a dos y de nueve a dos, no había más* (M4-2, 5).

*...por la cultura de la organización del trabajo, está pensada por hombres entonces la presencialidad perjudica, siendo un criterio neutral funciona como discriminación indirecta, perjudica más al colectivo de las mujeres porque no podemos dedicarle tanto tiempo a la empresa, y si la presencialidad es un requisito para ascender, evidentemente yo estoy fuera* (E1, 4).

Por tanto, según resultados de estudios anteriores y de la presente investigación, es necesario buscar otros criterios para valorar la productividad, así como alternativas organizativas que tengan en cuenta la realidad de la incorporación de la mujer al mercado laboral, como pueden ser la flexibilidad en los horarios o el trabajo por objetivos. Especialmente porque situaciones que tienen que ver con la propia naturaleza de la mujer no se entienden como tales, sino como absentismo laboral.

*El mercado laboral está regido también por unos criterios que priman por supuesto el productivismo, la disponibilidad y los prejuicios y por ello se decide que las mujeres, como tenemos la cuestión de la maternidad en nuestro cuerpo y nuestras manos es que vamos a tener siempre problemas de absentismo, etc. (E2, 4).*

Para responder a esto, como afirman las entrevistadas, es fundamental acercarnos a la realidad desde otra perspectiva, *hay que leer mucho las estadísticas y leerlas con otra mirada (E2, 4) ... es que tenemos que mirar la realidad de otra manera (E2, 6)*. Además, considero que debemos tener en cuenta el trabajo reproductivo como referente para la organización laboral y no, como sucede en estos momentos, que las familias y principalmente las mujeres, tengan que adaptar sus horarios y los de sus hijos en función de la organización laboral.

En el presente modelo de organización del trabajo la mujer que accede al mundo laboral se ve obligada a adoptar roles masculinos, ante la gran resistencia al cambio que están demostrando las organizaciones.

*Antes te violentaban con que no podías entrar al mercado de trabajo y ahora puedes entrar pero ¡jojo! tienes que acoplarte a como está el sistema como si no fueras una mujer, en realidad tienes que entrar como si fueras un hombre para moverte con holgura allí, entonces tienes que renunciar a tu cuerpo de mujer y a tu capacidad de tener criaturas, tu capacidad de relación, a lo que tú eres, una mujer es todo eso... y no es que una mujer sea solo madre, eres también*

*posiblemente madre, tú puedes decidir querer ser madre o no, pero que te lo hagan decidir es otra cosa, o que te creen un imaginario en el que tú lo veas tan difícil que se vea como un problema... es decir, ser madre se convierte en un problema y a nivel emocional claro que influye (E2, 5).*

Las consecuencias son un entorno de trabajo “enfermo” en el que, lejos de valorar y apoyar la maternidad, se penaliza a las mujeres por serlo:

*...si que estoy viendo muchas mujeres que se quedan embarazadas y vuelven a la oficina y les han quitado el sitio no les han echado porque afortunadamente por ley no les pueden echar ahora, les han degradado, les han relegado en las funciones... (E2, 7).*

*...nos trasladaron una chica de marketing, que bueno lo del caso de la chica de marketing ya fue brutal, porque cuando se incorporó, ya en su puesto de trabajo, le dejaron sin ordenador, la dejaron de hacer todo, o sea no tenía ningún tipo de responsabilidad. Entonces había dos opciones, o que la asumiera otro departamento o que la chica se aburriera ya tantísimo que se largara a la calle (M4-2, 2).*

Ante un entorno de trabajo adverso para la mujer se encuentran, nos indica la experta en feminismo entrevistada, posicionamientos distintos. Desde quienes consideran que, a pesar de que la situación en determinados sectores u organizaciones no es favorable para las mujeres, éstas deben estar; hasta quienes opinan que, mientras no se produzca el cambio y se genere una organización del trabajo que tenga en cuenta las características de las mujeres, no merece la pena entrar.

Las opiniones e información recogidas, tanto en el trabajo de campo como en el estado de la cuestión, dejan claro que las organizaciones no se han modificado sustancialmente con la incorporación de la mujer a éstas; además podemos afirmar que los cambios que se producen suelen ser por interés mercantil, y no de las personas trabajadoras. En este sentido se vuelve a poner de manifiesto que el

principal interés de las sociedades no es el mantenimiento de la vida sino el mercado; y las distintas administraciones, que deberían adoptar medidas más comprometidas con esta cuestión, parece que mirasen también más por las empresas que por las personas.

*Lo que ocurre ahora es que no hay un veto a que vayamos, existen varias interpretaciones, hay gente que dice: es que hay que luchar para que accedan y empujarlas. Yo interpreto, al igual que otras mujeres, que también hay sabiduría en la no elección de ciertas profesiones que se desarrollan en entornos muy masculinos en el sentido tradicional de la palabra. Entonces hay una sabiduría, no queremos entrar en determinados sitios que hay muchísima violencia, que hay mucha hostilidad hacia las mujeres o que está planteado el trabajo de una manera que nosotras no lo plantearíamos así (E2, 2).*

En relación con los estereotipos, vemos cómo éstos perjudican a la mujer. Por un lado, a los hombres se les presupone ciertas competencias como son el liderazgo o la autoridad, que las mujeres tienen que estar demostrando de manera constante. Por otro, ante una misma situación personal, como es el hecho de tener un hijo o una hija, la mujer se ve cuestionada pero el hombre no: *Está claro que estoy embarazada, no estoy tonta* (GM, 8) y perjudicada profesionalmente mientras que el hombre cuando es padre no ve afectado su desarrollo profesional:

*...porque vamos a ver, si yo antes tenía una carga de trabajo que era capaz de sacar, ahora que se piensan, que has perdido las neuronas por tener un niño o algo así (M6-3, 4).*

### Promoción profesional

El llamado “techo de cristal” afecta a las mujeres incluso en sectores de actividad altamente feminizados; éste se presenta directamente ligado bien a los estereotipos que se viene señalando, bien al deseo de la mujer de no renunciar al

cuidado de su vida familiar. En cualquier caso, ¿por qué tiene la mujer que elegir entre su vida profesional y su vida familiar?, ¿por qué la sociedad acepta esta situación con naturalidad?

*Incluso en sectores muy feminizados como telemarketing en donde el 85% de la plantilla son mujeres, los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres y los puestos de especialistas (E1, 4).*

*Yo no creo que las mujeres renuncien a la promoción profesional, yo creo que lo que pasa es que se nos veta. Habrá mujeres que sí que renuncien pero normalmente la mujer no es que renuncie, la mujer bien por estereotipos de la propia empresa, no le dejan ascender y por otro lado también es verdad y volvemos al tema de la conciliación que una organización del trabajo pensada por hombres y para hombres evita que las mujeres vayamos ascendiendo. Tu puedes estar muy preparada con todos los masters que quieras pero si en tu casa también sigues preocupándote de tus hijos o de tus mayores y no puedes estar en la empresa hasta las mil horas, ni te puedes ir a tomar copas con los jefes, ni puedes hacer nada... evidentemente te da lo mismo tu master, tu especialización y tus buenas notas... al final quedan relegadas. Esto son las discriminaciones indirectas, criterios neutros de promoción que se exigen a hombres y a mujeres pero que a la larga perjudican a un colectivo. Presencialidad, el tema de los desplazamientos que no están regulados, una disponibilidad absoluta para viajar, para temas de horarios, temas de que hoy estás en Madrid y mañana en Barcelona, todo esto son criterios neutros que te lo exige a ti como hombre y a ti como mujer, pero hoy por hoy a quien perjudica es a las mujeres porque no tenemos esa disponibilidad todavía, hoy por hoy (E1, 8).*

*...yo empecé en una empresa muy joven que todo el mundo era muy joven chicos y chicas, había prácticamente paridad y los únicos que ascendían eran chicos, los únicos (M6-3, 4).*

*Yo pues eso, fui becaria, fui gestora, fui jefa, luego (cuando se incorpora después de la maternidad) me bajaron a supervisora, y ahora me han vuelto a bajar a gestora, o sea que me queda otra vez ser becaria (M4-2, 1).*

El impacto del trabajo parcial en el empleo femenino incide de manera directa en la feminización de la pobreza, especialmente en aspectos relativos a la protección social.

*Las tasas de trabajo parcial tanto en España como en Europa mayoritariamente son de mujeres, entonces esto lleva a la larga lo que es una feminización de la pobreza, sobre todo de cara al sistema de protección, de pensiones en el futuro, porque claro no cotizas igual cuando estás con un contrato a tiempo completo que una jornada a tiempo parcial, entonces volvemos a las mismas. Si la mujer es la que sigue cogiéndose los contratos o jornadas a tiempo parcial, volvemos a lo mismo, es decir los hombres van a tener un sistema de protección en el futuro mucho más cubierto que las mujeres, con lo cual puede estar bien si la jornada parcial es para hombres y para mujeres, porque si no al final el sistema de protección casca, a la larga casca porque claro a un contrato a tiempo parcial creo que se dobla, es que ahí no estoy muy puesta pero creo que se dobla el tiempo que tienes que cotizar a la seguridad social porque son menos horas (E1, 7).*

La mujer está asumiendo como exclusivamente propias las responsabilidades de la unidad familiar. Esta asunción de roles tradicionales la lleva a ser la principal cuidadora y a que se siga considerando al hombre como el sustentador principal de la familia. De tal forma que del único sueldo que se restan los costes derivados

del cuidado de los hijos e hijas o del hogar es del salario de la mujer, manteniéndose así el modelo familiar “hombre proveedor-mujer ama de casa” (Carrasco, 1991). El hecho es que medidas como la jornada parcial son asumidas mayoritariamente por ellas, solventando así un problema de ese momento concreto, sin tener en cuenta las consecuencias a medio y largo plazo de dicha medida. Se produce la paradoja de que la sobrecarga de trabajo le supone a la mujer una pérdida de ingresos, a la vez que se desprotege socialmente. Por tanto, medidas pensadas para favorecer el mantenimiento en el empleo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral están siendo claramente perjudiciales para las mujeres, aunque les faciliten las tareas de cuidado.

*De momento yo trabajaría a media jornada, porque ya te digo que no tengo absolutamente a nadie y... yo para pagar una... Bueno el niño va al cole, pero es que si tengo que pagar desayuno, tengo que pagar comedor y tengo que pagar... actividades... es que no. Entonces yo en principio media jornada sí, pero más no, más no porque es que cuando te agobias... pues tampoco se trata de eso. Aparte yo sólo tengo un hijo, de momento, y yo quiero disfrutarle a tope. Pero bueno cuatro horas está bien porque también es una ayuda en la casa. (M3-2, 4).*

El trabajo a tiempo parcial, o la reducción de jornada, es en muchas ocasiones fruto de una inadecuada organización laboral pues, como reconocen algunas mujeres, si se les hubiera posibilitado otra forma u horario de trabajo no hubieran necesitado de esta medida.

*...la supervisión de un departamento de compras en cinco horas se puede hacer, y el resto de análisis que te llevan muchísimo tiempo, no tienes por qué estar en la empresa porque mi trabajo, que hacía yo antes, pues era mucho trabajo de análisis entonces sacarte datos de muchos lados, sacarte esto, mirar lo otro, y en eso se te van dos o tres horas fácilmente, pues cinco presenciales y tres desde tu casa, lo tienes hecho las ocho horas, o sea que no tendría que haber, no*

*tendría que tener la obligación de tener que cogerme una reducción de jornada para tener que conciliar, pero bueno, era la única opción que se me planteaba (M4-2, 6).*

Esta organización del trabajo pensada sólo desde la perspectiva de los hombres y desde el rendimiento económico inmediato, como se viene analizando, perjudica en muchos sentidos a las mujeres. Pero además es completamente injusta en sí misma, porque en muchas ocasiones la reducción de jornada no lleva aparejada una reducción de la carga laboral.

*...en cinco horas que trabajo yo por las mañanas, si haces gestiones administrativas puras y duras, pues no te da tiempo a hacer unas gestiones de supervisión, entonces las gestiones de supervisión, pues yo al principio, pase unos cuatro, cinco meses muy malos, muy malos, muy malos, porque quería llegar a todo. En cinco horas no se puede llegar a todo (M4-2, 2).*

### **Consecuencias de una organización laboral inadecuada**

Además de las consecuencias ya mencionadas, por una mala organización del trabajo que impide conciliar la vida laboral y familiar, aparecen nuevos riesgos de salud para la mujer que han sido tipificados dentro de la salud laboral.

*Con el absentismo pasa lo mismo ahora con la ley de igualdad, como se reforma todo el tema de los embarazos de riesgo, estamos empezando a tener datos reales porque antes un embarazo de riesgo era una enfermedad común, baja por enfermedad común, ahora no. Pero es que llevamos un año. Yo creo que ni la seguridad social maneja los datos de cuántas bajas ha habido por enfermedad profesional, por tu actividad profesional o por embarazo de riesgo y es que todo esto es nuevo. Empezarán a salir datos, estoy segura (E1, 19).*



Se están empezando a producir cambios en las organizaciones para favorecer un buen clima laboral, pues con ello se mejora la productividad, se reduce la rotación, baja el absentismo...

*Claro es que en las propias empresas, está todo metido de una manera que no entra ahí, la rentabilidad de no sé qué, pero no entra por ejemplo el bienestar, que la gente esté contenta y yo creo que la gente esté contenta en un sitio aumenta la productividad lo que quieras y en parte lo están viendo porque igual que están poniendo mujeres ahora en puestos de responsabilidad porque somos más dialogantes, porque nos relacionamos mejor, porque en términos generales creas un clima distinto porque también hay otras mujeres que asimilan otros modelos que es una barbaridad (E2, 19).*

Por el contrario, no desarrollar medidas para una conciliación adecuada genera un clima laboral desfavorable, que repercute tanto en la salud de las mujeres como en la cuenta de resultados de la empresa.

*...tenemos que ser licenciados, si tú tienes un licenciado, bilingüe, con cuatro años de experiencia, y que te pagan poco, pues al final, si trabajas bien y estás a gusto, pues bueno a lo mejor el dinero te importa menos, pero si encima tienes tensiones, y, trabajas mucho, el trabajo no es agradecido, y encima te pagan poco, pues la gente al final se acaba yendo. (M4-2, 4).*

### 3. FAMILIA

En este apartado se analiza el discurso de las mujeres respecto a cuestiones relacionadas con la vida familiar: organización de las tareas domésticas, cuidado de los hijos, conflictos de pareja, etc.

### Modelo de familia

El modelo de familia está evolucionando y así lo hemos podido constatar en nuestro trabajo de campo, ya que hemos encontrado distintos tipos de familia que se alejan del modelo tradicional. Aun así este modelo tradicional, compuesto por una pareja de hombre y mujer casados y que tienen descendencia, es el que más aparece en las entrevistas realizadas. Como se ha podido observar en esta fase del trabajo, este modelo está basado en una fuerte división de tareas en función del género: el hombre es el encargado de conseguir los recursos económicos y la mujer es la responsable de las tareas domésticas y la atención a los hijos e hijas. Aunque la incorporación de la mujer al mercado laboral introduce cambios y tensiones, este modelo, por diversas razones que se irán analizando, está fuertemente asentado.

Una de estas razones es que algunas mujeres lo asumen como el más adecuado para el funcionamiento de la familia. ... *yo pienso que un hombre bastante responsabilidad tiene con llevar la carga económica* (M3-2, 19).

*No quiero que tenga un fracaso escolar porque yo esté todo el día fuera de casa trabajando. Yo es mi forma de pensar, la madre que está, que trabaja todo el día y... los niños los deja a las ocho de la mañana en el colegio y los recoge a las seis de la tarde, pues... ehh... Yo no lo critico. Pero no es mi forma de... de pensar* (M5-3, 5).

Otra razón es que, a pesar de desear una mayor participación e implicación del hombre en las responsabilidades familiares, no se consigue romper con este modelo tradicional por distintos motivos. Por un lado, las mujeres entrevistadas piensan que se debe a una educación sexista que se va transmitiendo de una generación a otra:

*Sí, sobre todo además por ejemplo cuando mi madre no está... me toca a mí todo lo de la casa o sea... un machismo increíble (...) Mi hermano, muchas veces me dice no, deja eso que no le digo nada a*

*mamá y tal, ya lo arreglo yo. Y él no lo arregla pero no le dice nada a mi madre (M1-1, 6).*

Por otro lado piensan que, como algunas autoras han demandado (Alberdi, 1999; Méda, 2002), es necesario un cambio de mentalidad que aún no se ha producido: *Para tener las mismas oportunidades, que el hombre tiene que cambiar todo (...)* *Cambiar la mentalidad, es que es cambiar todo (GM, 23).*

### Organización

La organización de las tareas en el hogar es un aspecto fundamental en la dinámica familiar, ya que permite a las personas compaginar los distintos ámbitos de su vida diaria de una manera adecuada. Pero si esta distribución de tareas no se realiza de una manera equilibrada entre todos los miembros de la familia puede llegar a suponer un problema de convivencia familiar y de equidad en la carga de trabajo.

Las mujeres entrevistadas aprecian cambios positivos y hacen referencia a una familia tradicional evolucionada, formada por parejas jóvenes, en la que la distribución de responsabilidades es más equitativa.

*Yo en las generaciones que tengo a mi alrededor ahora mismo, te hablo de parejas de sobrinos y demás, los veo totalmente distinto de cómo éramos nosotros. O sea, a ver... nosotros, vamos a ver. Ellos colaboran, es que no hace falta que les digan nada, no sé. Lo veo distinto total. Ellos asumen ya su responsabilidad como ellas (GM, 23).*

No obstante, esta apreciación está un tanto idealizada, ya que se puede observar que estas mismas mujeres, en el momento de tener hijos o hijas, suelen reducir o poner fin a su jornada laboral debido a un aumento excesivo de cargas familiares. Ello implica un retorno al modelo tradicional, en el que la mujer sigue asumiendo el papel de ama de casa y eximiendo al hombre de las responsabilidades

relacionadas con tareas domésticas y de cuidado, aunque sigue reclamando su ayuda para las mismas.

### Mayores dependientes

Uno de los aspectos clave dentro de la organización familiar es que pueda haber mayores dependientes y cómo se organiza su cuidado. En la actualidad, como podemos comprobar en las estadísticas tanto a nivel nacional como regional, el cuidado de personas mayores en la familia es una situación cada vez más frecuente, debido al envejecimiento de la población y la carencia de recursos públicos suficientes para atender adecuadamente a las personas mayores. Según las informantes esta organización es abordada de distintas maneras: en ocasiones, los hijos e hijas de los mayores dependientes asumen su cuidado, bien de manera compartida entre los hermanos y las hermanas [... y tengo padres... que a veces los cuido por meses. Bueno a veces no (risas) cuando toca. Claro ahora mismo los he tenido dos meses conmigo (M3-2, 2)], o bien es uno de ellos o de ellas quien adopta dicha responsabilidad de manera exclusiva [... desde hace un año y algo, está viviendo mi madre con nosotros, con demencia vascular (M8-4, 1)]. Otras veces la familia utiliza algún recurso externo, ya sea público o privado (si su situación económica lo permite), para conseguir una atención adecuada y poder compaginar estos cuidados con el resto de tareas de la vida cotidiana.

*Pues mira, va a un centro de día aquí, de ocho a una o a dos, dependiendo de si yo salgo a la una, la voy a recoger, o si no a las dos la voy a recoger yo (M8-4, 11).*

*Pues ahora mismo está mi abuelo, pero hace poco que... le hemos metido en una residencia porque le dio una embolia y necesita de una atención continuada (M2-1, 14).*

Hay que destacar que, en el caso de que el cuidado de las personas dependientes lo asuma la familia, es común que dicha tarea recaiga en las mujeres aun cuando la

persona dependiente sea el padre o la madre del hombre y, por tanto, teóricamente responsabilidad de éste.

*...en el sentido de haber cuidado algún familiar dependiente, que... mi madre ha sido a lo mejor... pero porque tenía en ese momento... algo más de tiempo libre que mi padre, la que más se ha encargado de cuidar a mi abuela pero... a pesar de que no era su madre (M2-1, 14).*

### Menores

El cuidado de los hijos e hijas también recae mayoritariamente en las mujeres. La explicación que dan éstas tiene dos vertientes. Por un lado, piensan que es “natural” que sea la mujer la que asuma su cuidado ya que ... *te sientes tú un poco más responsable hacia ellos o... o como que sabes hacer mejor las cosas... no sé, el instinto maternal quizá sea (M5-3, 10)*. Por otro lado, les gustaría que se diera una corresponsabilidad, pero el hombre no siempre está dispuesto a asumirla:

*O sea, por ejemplo me llaman, un suponer me llaman del colegio o aunque le llamaran a él antes da igual él me llamaría a mí para que fuera yo (...) si tengo que faltar tengo que faltar yo. Sabes porque si le dices: joé, es que tú también puedes faltar al trabajo, y te dice: pues no trabajes (M3-2, 14).*

### Conflictos en la dinámica familiar

Cuando la organización de las tareas domésticas dificulta que una de las personas de la familia, normalmente la mujer, desarrolle sus iniciativas, intereses, etc., es frecuente que aparezcan conflictos. Según resultados de la investigación, estos conflictos se afrontan de distintas maneras. Por un lado, la mujer se responsabiliza de la organización de las tareas de tal manera que puedan ser asumidas también por su pareja y no sólo por ella; una vez organizadas cabe la posibilidad de que

ellas asuman unas tareas y su pareja otras. En otras ocasiones, aún será necesario que las mujeres insistan para conseguir que el hombre las realice. *En mi caso, el mío es de los que tú le tienes que mandar. Pero bueno, lo hace, evidentemente* (GM, 20).

En otras ocasiones, cuando en la pareja no se encuentra un equilibrio en la organización de las tareas y el cuidado de los hijos e hijas y si los recursos económicos lo permiten, se recurre a diferentes ayudas externas. En algunos casos se contrata una persona, normalmente otra mujer, para que realice las tareas domésticas: *Lo que es la organización de la casa lo llevo yo, bueno además tengo la ayuda porque tenemos contratada una asistenta que viene nos, nos echa una mano con plancha y con limpieza* (M4-2, 5). En otros casos, en las tareas que hacen referencia al cuidado de los hijos e hijas, o bien se busca una institución o servicio externo, como puede ser una guardería, o se contrata una persona que no forma parte de la familia. Otras veces se cuenta con la ayuda de familiares: *mi madre es la que nos ha echado una mano, pero eso para que... permitirte seguir trabajando y faltar lo menos posible o no faltar al trabajo* (M6-3, 7). En todas las ocasiones, no obstante, la responsabilidad de la organización, imprevistos y seguimiento del hogar en general recae sobre la mujer. Podemos confirmar que los ejemplos que las mujeres nos ponen de sus vidas responden a alguna de las *estrategias de ajuste* de las que nos habla M<sup>a</sup> Ángeles Durán (2004), y que ya vimos en el capítulo dos.

### 4. MATERNIDAD

En este apartado se analizan aspectos relacionados con los planteamientos que tienen las mujeres respecto a la maternidad: cómo influye el hecho de ser madre en su vida laboral y qué apoyos y dificultades pueden encontrar para compaginar su faceta de madres con su empleo, así como los sentimientos que el hecho de ser madres les produce.

### Planteamientos ante la maternidad

Se observa mayoritariamente un deseo de ser madres por parte de las mujeres. Este planteamiento inicial contrasta con el número relativamente bajo de hijos e hijas que tienen las mujeres en la actualidad, como muestran los datos estadísticos y se comprueba en las mujeres entrevistadas. Una posible explicación es que las posibilidades de realizar con éxito este deseo se ven afectadas por distintas situaciones que vamos a presentar a continuación.

Por un lado, la mujer da mucha importancia al hecho de disponer de la estabilidad suficiente para garantizar el bienestar de su hijo o hija: *... yo primero tengo que tener un trabajo estable, algo más estable de lo que tengo, tener una casa..., y luego ya llegará la maternidad* (M2-1, 15). Evidentemente, si atendemos a los datos sobre la situación económica y laboral de las mujeres, tenemos que concluir que este factor de la estabilidad deseada hará que las mujeres retrasen el momento de la maternidad o renuncien definitivamente a ella.

Por otro lado, una de las expertas entrevistadas piensa que es positivo *el cambio de relaciones hombre-mujer* (E2, 19) que se está produciendo, puesto que está influyendo en la toma de decisiones sobre la maternidad.

*El hombre también se está planteando su paternidad porque también decide si quiere o no quiere descendencia (...) Hay bastante chicos jóvenes que no quieren ser padres porque se dan cuenta de lo que eso supone, antes yo creo que los hombres no se planteaban eso porque había una mujer, era como parte de la familia patriarcal, que les parecía muy bien porque ya estaba la mujer que se ocupaba de ellos. (Ahora) les parece una responsabilidad enorme* (E2, 18).

Las expertas consultadas ven estos planteamientos como un elemento de madurez por parte de los hombres.

Otra causa que influye en la toma de decisiones sobre la maternidad se relaciona con la carrera laboral de las mujeres, ya que piensan que es probable que se vea truncada por la maternidad puesto que:

*...el mercado laboral está regido también por unos criterios que priman por supuesto el productivismo, la disponibilidad y los prejuicios y por ello se decide que las mujeres, como tenemos la cuestión de la maternidad en nuestro cuerpo y nuestras manos es que vamos a tener siempre problemas de absentism... (E2, 4).*

Sin embargo, tanto las expertas como las mujeres entrevistadas piensan que esto es fruto de un prejuicio, ya que

*Ellos te achacan que eres mujer y que tú ya tienes niños y que vas a faltar (...) yo no sé si es que piensan que vas a abandonar el trabajo o que vas a dar prioridad... no sé qué pensar. Porque tú has... yo he demostrado y he estado... el trabajo era mis ocho horas allí y tenía que desconectar de casa, y cuando llegas a casa desconectar de lo otro (GM, 7).*

Una última cuestión en este sentido nos lleva a analizar las consecuencias que tiene que la mujer opte por reducir o abandonar, de manera temporal o definitiva, su empleo para poder afrontar su maternidad. En algunos casos la decisión puede verse condicionada por el ambiente laboral

*...yo tuve una compañera allí (...) trabajando y con un bombo impresionante, que a mi me daba pena de verla. Con un bombo, que ya estaba ya a punto de parir, con los pies así... como botijos, y sus ocho horas de pie. Y el jefe no era capaz, por humanidad, de decir 'chica, bajete abajo a la sala de descanso y te sientas' o 'vete ya' (GM, 8-9)*

En otros casos, ese mismo ambiente puede favorecer que la mujer opte por reducir su jornada, asumiendo las consecuencias que este hecho tiene, como ya hemos visto:

*...primero yo le quería dar el pecho, yo no quería perderme su primer diente, ni su segundo diente, y quería darle de comer (...) quería que gatearan y estar yo allí disfrutando ver como gateaban (M8-4, 9).*



### **Incidencia de la maternidad en el plano laboral**

Según los datos de las entrevistas realizadas, la incidencia de la maternidad en el empleo es importante y, frecuentemente, tiene como consecuencia un estancamiento en la carrera profesional de las mujeres o, incluso, el abandono de la misma.

Un primer caso suele ser que la mujer, una vez que es madre, solicite una reducción de jornada. Esto puede suponer grandes dificultades para promocionar en su puesto de trabajo, por no encajar en los esquemas de disponibilidad y productivismo que gobiernan el mercado laboral.

*Tengo un hijo que (...) que tiene actualmente dos años, y decidí cogerme la reducción de jornada, entonces a raíz de cogerme la reducción de jornada pues me comentaron que era imposible compatibilizar un puesto de trabajo con la reducción de jornada, me quitaron las responsabilidades de supervisora de compras y me quedé pues como gestora de compra. O sea, que mi proceso ha sido pues empezar para arriba y de repente ir para abajo (M4-2, 1).*

En otras ocasiones las mujeres optan por pedir una excedencia, lo que implica una desvinculación de éstas con el ámbito laboral que puede durar desde unos meses hasta años: *Pues yo pedí excedencia. Yo pedí excedencia cuando nació mi hija, pues pedí... en mi época era de tres meses. Y luego era un año, te guardaban la plaza. Claro, las excedencias son siempre sin cobrar (M8-4, 5)* Este hecho hace que se produzca un estancamiento temporal en cuanto a formación continua, a la promoción en la empresa y al tiempo de antigüedad y cotización acumulado.

Por otro lado, hay mujeres para las que la maternidad supone el fin de su vida laboral por un tiempo indeterminado. *Y luego ya me casé y me vine a vivir a Alcalá, y ya tuve a mi hijo el mayor y ya no trabajé, ya lo dejé (M7-4, 3).*

También hemos observado que, cuando la mujer decide no reducir su jornada laboral, una vez que se incorpora nuevamente a su puesto de trabajo ve cómo las funciones que realizaba de manera previa a su maternidad son reducidas y

delegadas en otras personas. Según las mujeres entrevistadas esto sucede porque la empresa considera mermada la capacidad de la mujer para responder a las tareas que implica su puesto de trabajo una vez que tienen hijos e hijas, amparándose en el estereotipo del mayor absentismo laboral de éstas.

*Y si que lo noté muchísimo, además eso sí que fue un poco o bastante frustrante que llegué a tener mi primer hijo me incorporé normalmente y veía cómo me iban quitando tareas (...) Entonces te mantienen la categoría, pero ves que las funciones, igual que antes delegaban mucho en ti... Eso se acabó pero vamos, sin preguntarte (M6-3, 4).*

### Apoyos y dificultades

En este apartado se van a recoger los principales apoyos y dificultades que afectan a la posibilidad de compatibilizar la maternidad y el empleo según lo que, a lo largo del trabajo de campo, han destacado tanto mujeres como expertas y empresarios entrevistados.

Una de las novedades que ha generado distintas medidas, las cuales se plantean como un apoyo a la maternidad, ha sido la Ley de Igualdad (2007).. Anteriormente, otras leyes habían supuesto algún paso en este sentido, pero no abordaban la igualdad de género de una manera integral. Sin embargo, la Ley de 2007 se caracteriza por su especificidad, permite una negociación directa con las empresas e introducir mejoras encaminadas, entre otras cosas, a hacer más viable la maternidad e ir desmitificando algunos prejuicios relacionados con ésta, como el ya mencionado del alto absentismo de las mujeres. Según manifiestan algunos expertos

*...la tasa en España creo que está en 1,32, es de las más bajas. Entonces para 1,32 veces en tu vida que vas a faltar... cuatro meses, y si es un embarazo de riesgo ponte nueve meses más cuatro, son*

*once meses, que es poquísimo* (la experta se expresa en términos relativos a otras causas de absentismo laboral) (E1, 14).

Consecuencia de las disposiciones legislativas que ya se habían introducido para dar un apoyo a las mujeres que deciden ser madres es que

*...todas las bajas que vayan cubriendo las empresas de cara a la contratación están bonificadas por la Seguridad Social, con lo cual el coste para la empresa es cero, porque tú estás de baja y te paga la Seguridad Social y la empresa si contrata para cubrir tu baja tiene coste cero de cara a la Seguridad Social, sólo pagaría tu sueldo* (E1, 14).

De esta manera se están negociando medidas para que el impacto de la maternidad *no se cargue en las empresas* (E1, 14) en la confianza de que esto repercutirá positivamente en la vida laboral de quienes deciden ser madres.

Otra norma tiene que ver con la movilidad de las mujeres en su puesto laboral. *Se han firmado medidas de no traslado a la mujer embarazada (...) y a las mujeres que están en situación de reducción de jornada* (E1, 14).

Actualmente las mujeres encuentran en los horarios laborales y en la falta de compatibilidad de éstos con los escolares u otros uno de los principales escollos para poder conciliar su vida laboral con la maternidad. Es por ello que muchas de las demandas están relacionadas con la posibilidad de proponer alternativas a éstos, como puedan ser el *banco de horas* (M6-3, 6), *jornadas laborales flexibles* (M6-3, 6) o *el teletrabajo* (M4-2, 5).

Lo ideal para poder afrontar la maternidad sería contar con facilidades por parte de la empresa. Aunque como manifiestan los datos de la entrevista a la experta 1 algunas empresas comienzan a ver la maternidad como un bien social y proponen medidas para protegerla, aún hay muchos casos en que los empresarios lo perciben como un coste; ya que piensan que *es duro, tener que pagar varias veces, a varias empleadas, que no estén (...)* Y *tienes que pagar al de su puesto* (GD, 20).

También, en ocasiones, las empresas justifican esa actitud porque han intentado “ser engañadas”:

*Yo he estado con una chica que me ocultó que estaba embarazada (...) iba a alargar la baja hasta que pasara el periodo de prueba y luego... ya si tenía que estar hasta que se cumpliera el contrato sin venir a trabajar... (GD, 17)*

Ante esta visión de las empresas sobre la maternidad, a la *mujer embarazada... le da como más temor de llamar a la empresa* (GM, 8) para decir que van a faltar y por ello, piensa que es muy importante contar con la ayuda de familiares y *si se ponían malos, pues... mi madre. Como yo estaba separada pues mi madre los llevaba al médico* (GM, 11) para poder conciliar con menos dificultades su vida laboral y familiar.

Por último, las empresas pequeñas suelen encontrar más problemas para dar facilidades en el período de la maternidad, puesto que cuentan con menos recursos que las empresas grandes, y por ello están comenzando a crear plantillas equilibradas de hombres y mujeres. Además de las ayudas económicas de la Administración en el caso de contratar una persona para cubrir una baja por maternidad, serían necesarias alternativas organizativas para que fuese posible compaginar los distintos horarios en juego (trabajo, colegio, visita médica, etc.).

### Sentimientos en torno a la maternidad

Los sentimientos en torno a la maternidad de las mujeres entrevistadas podrían agruparse en cinco epígrafes, de la siguiente manera:

- ✓ Frustración: porque las tareas y responsabilidades en el puesto laboral pueden verse reducidas:

*...eso fue frustrante porque decías bueno es que a mi al fin y al cabo no me compensa seguir cobrando lo mismo y hacer menos, porque es que además a nivel personal no me causa*

*ninguna satisfacción. Todo lo contrario a mi me frustró bastante, hasta dices bueno asume que es así o te vas (M6-3, 5).*

- ✓ Miedo: a no ser seleccionadas, a no progresar o, incluso, a ser despedidas si la empresa descubre los planes de una mujer para ser madre. Este miedo se fundamenta en el prejuicio ya mencionado de que una mujer que es o va a ser madre falta mucho al puesto de trabajo.
- ✓ Sentimiento de culpa: las mujeres piensan que, si no están en casa, sus hijos e hijas se van a descontrolar y no van a tener un correcto desarrollo:

*...yo veo que los niños no están tan controlados, no tiene unos hábitos de estudio todos los días e incluso las comidas y esas cosas no las llevan igual (...) porque el padre trabaja, la madre también y el niño se va al colegio por las mañanas hasta sin desayunar (M5-3, 9).*

- ✓ Deseo de tener más hijos o hijas: *a mí me hubiera gustado tener familia numerosa, me hubiera gustado tener... pues cuatro o cinco críos... (M8-4, 7).* Este deseo a menudo se ve difícil de alcanzar debido a la carga de trabajo que conciliar la vida laboral y la maternidad supone para las mujeres. El sentimiento que expresan las mujeres entrevistadas es que tener descendencia puede tornar imposible compaginar su vida laboral con su vida familiar. Cuando este sentimiento impide que se alcancen sus deseos maternos, puede desembocar en otro, ya mencionado, que es la frustración.
- ✓ Presión: Se sienten presionadas con la maternidad. *A nivel emocional el trabajo y la maternidad influyen una barbaridad, puesto que a la mujer se le está violentando de otra manera. Anteriormente se la violentaba con que no podía entrar al mercado de trabajo y ahora la mujer accede, pero tiene que acoplarse al sistema como si fuera un hombre. La mujer*

*tiene que renunciar a su cuerpo de mujer, a la capacidad de relación, a lo que es, su capacidad de ser madre (E2, 5).*

Actualmente, según la opinión de las expertas, el mundo laboral está muy masculinizado y esto se refleja en tres dificultades fundamentales: por un lado, *una organización del trabajo hecha y pensada por hombres (en la que) es muy difícil que las mujeres con estas responsabilidades familiares podamos acceder* (E1, 3); por otro lado, *existe una organización del trabajo que está muy estereotipada, es decir, todavía las empresas piensan que si una mujer toma un puesto de poder o una dirección no está facultada para ello* (E1, 3) y en último lugar, *de cara a la conciliación de la vida familiar y laboral hasta ahora todas las medidas de conciliación pasaban porque las disfrutaran las mujeres* (E1, 4). Las mujeres ven necesario que se produzca una transformación en las características señaladas y, para ello, es necesario un cambio no sólo en la mentalidad de los hombres (como ya se ha apuntado), sino también de la cultura empresarial y de la sociedad en su conjunto.

### 5. VIDA PERSONAL

Para estudiar el ámbito *vida personal de las mujeres* se analizan las manifestaciones de éstas respecto a la formación recibida; sus opiniones, sentimientos y vivencias sobre lo familiar y lo laboral; y cómo se manifiesta todo ello en su salud y en la realización de su proyecto personal de vida.

#### Vivencias sobre la educación

Las mujeres entrevistadas tienen, en general, una opinión positiva de sí mismas respecto a la formación, con independencia de su nivel de estudios. Excepto en el caso de la mujer entrevistada más joven, todas reconocen haber hecho un importante esfuerzo por formarse. Cuando sus titulaciones son bajas afirman que

las causas de no haber podido estudiar más no están dentro de ellas sino en las condiciones familiares, sociales y económicas.

Hay mujeres que, aunque están satisfechas con lo que ha sido hasta el momento su proyecto de vida centrado en su familia, manifiestan que llega un momento que necesitan desarrollar otros aspectos:

*He criado tres hijos (...) mi matrimonio va bien (...) Luego te entra una rebeldía. Luego ya como pasa todos los años (...) me da pena de no haber podido estudiar (...) mis clases de por la mañana no las quiero dejar (...) una cuidadora (..) del comedor que parece que no es nada (...) lo que hacemos (...) es muy importante para los críos (...) y no me canso. Y vengo y yo digo: jolín, si es que estoy muy bien (M7-4, 3, 5, 9 y 15).*

En el comentario de esta entrevistada se puede observar cómo la pena por las carencias educativas se va convirtiendo en rebeldía y superación personal. Acaba manifestando satisfacción por lo que ha ido logrando tanto en el ámbito familiar como en el laboral y educativo.

*He estado también en un Taller de Literatura (...) me gusta estar al día un poquillo (...) lo que no he podido hacer cuando he sido jovencilla (M7-4, 1).*

Todas las mujeres entrevistadas declaran haber realizado cursos para superar sus carencias, ya sea con objetivos culturales, laborales o de formación básica. Considero importante llamar la atención sobre este punto ya que, como se ha afirmado anteriormente y como reconocen las expertas entrevistadas, pone en evidencia que las mujeres son conscientes de haber avanzado y de haber superado las desigualdades en el ámbito de la formación. Esto es algo que no ocurre en otros ámbitos, como por ejemplo en el desigual reparto de las tareas domésticas, del cual como se ha podido ver en el apartado correspondiente las mujeres se culpabilizan a sí mismas y no a las desigualdades de género fomentadas por el modelo patriarcal, inculcado a través de la socialización.

*...la carrera para mí personalmente ha sido una gran satisfacción, además (...) pues sigues leyendo, sigues investigando cuando puedes (...) me he ido formando siempre (...) siempre he encontrado un tiempo (...) mientras trabajaba ya de auxiliar administrativo (...) para satisfacción personal seguía haciéndolo (estudios de doctorado) (M6-3, 2-3).*

Sin embargo, también puede apreciarse en el discurso de las mujeres una desilusión porque socialmente no se ve reconocida su formación, como revelan las palabras de una de las expertas: *Te da lo mismo tu master, tu especialización y tus buenas notas... al final quedan relegadas* (E1, 8).

Las mujeres expresan satisfacción por los cursos de formación permanente en los que participan, aunque a veces la oferta formativa se hace fuera de los circuitos en los que ellas se mueven, dificultando de esta manera su acceso a los mismos:

*cuando tú estás en tu barrio, con tu círculo de todos los días, pues en cierto modo no te enteras de lo que pasa (...) sobre todo cuando encima no trabajas (...)Y luego (cuando ya están metidas en cursos) te van informando* (M3-2, 21).

Si bien en el apartado de educación se han hecho presentes los estereotipos en el tipo de formación que eligen las mujeres, ahora, al analizar la relación entre la educación y el desarrollo personal de éstas, se encuentran posturas que defienden la conveniencia de no prepararse para salidas profesionales altamente masculinizadas, en el sentido más tradicional de la palabra:

*...hay sabiduría en la no elección de ciertas profesiones (...) No queremos entrar en determinados sitios que hay mucha violencia, muchísima hostilidad hacia las mujeres o que está planteado el trabajo de una manera que nosotras no lo plantearíamos así (...) podemos acceder (...) ojalá no accedan si siguen siendo como son* (E2, 2-3).



Como se viene analizando, las mujeres entrevistadas han supeditado el tiempo para su formación al cuidado de sus hijos e hijas y el de su hogar. Sin embargo, una de las expertas entrevistadas, citando a Emilia Pardo Bazán, sostiene que la educación es buena para la mujer, no porque así *lo harán mejor como madres y esposas (...) (sino por) su propia felicidad (...) si queremos saber más, formarnos más (...) el primer objetivo somos nosotras mismas y luego (...) más oportunidades laborales* (E2, 8-9).

En este sentido se observan algunas diferencias entre el discurso de la experta en feminismo y el de las mujeres, especialmente cuando debaten en la entrevista grupal. Mientras la primera muestra abiertamente la necesidad de que las mujeres puedan elegir estar fuera de las profesiones masculinizadas, especialmente cuando éstas violenten su modo de ser; las mujeres entrevistadas revelan aún su enfado porque no tienen opciones para poder hacer esta elección. Si bien ésta puede ser sólo una diferencia de matiz, ya que como se refleja en distintos momentos de este apartado, también las mujeres entrevistadas manifiestan de diferentes modos sus preferencias por profesiones en las que se cuida lo relacional, lo educativo y lo afectivo.

### Cómo afecta a la mujer lo laboral

Aunque las mujeres intentan distanciar el ámbito laboral del personal, se perciben a sí mismas con una mayor implicación que los hombres en el trabajo: *soy una persona que me involucro mucho en el trabajo (...) Trato de separar el trabajo de mi vida personal* (M2-1, 5).

Las mujeres se quejan de situaciones de precariedad laboral y salarios bajos; sin embargo, a pesar de estos factores, sí que muestran satisfacción respecto a sus empleos cuando éstos se relacionan con sus intereses personales:

*...elegí Trabajo Social (...) me gusta ayudar a la gente desde pequeña (...) cuesta bastante encontrar un sitio (...) por el tema de la*

*precariedad laboral, del horario (...) a nivel personal, como estoy trabajando en algo que me gusta, pues muy contenta (M2-1, 3).*

*A mí, horas no me importaría estar el día entero si es en lo que me gusta claro (M1-1, 4).*

Las mujeres en ocasiones manifiestan sentirse más cómodas con media jornada aunque vean disminuidos su salario y prestaciones sociales, siempre que puedan dedicarle más tiempo al hogar y la familia: *me gustaría trabajar (...) como media jornada, tampoco quiero tener jornada entera (...) me gusta estar en casa (M5-3, 4)*. Esta entrevistada afirma que, aunque su marido está en casa para cuidar a los hijos, prefiere encargarse ella de esta tarea.

Así mismo, manifiestan deseos de incorporarse al trabajo una vez que los hijos e hijas han crecido y se sienten liberadas de tareas domésticas: *me gustaría pues hacer otra cosa diferente (...) No estar en casa todo el día (...) relacionarme con otra gente, por ejemplo. Y hacer otras cosas que no he hecho antes (M5-3, 5-6)*.

En relación con la discriminación de la mujer respecto a la ocupación de puestos de mando en las empresas; las entrevistadas por un lado dicen sentir las frustraciones del “techo de cristal” ya analizado: *yo empecé en una empresa muy joven, que todo el mundo era muy joven chicos y chicas, había prácticamente paridad y los únicos que ascendían eran chicos, los únicos (M6-3, 3) sobre todo las mujeres sí te acababas quemando porque veías que no había promoción (M6-3, 5)*; por otro lado, las mujeres manifiestan tener miedo de no poder actuar de acuerdo a sus capacidades y a su formación profesional por los obstáculos y represiones de los jefes, *Todos hombres (...) Es ese miedo, sí. Yo creo también que... ¡No te dejan que lo demuestres! (...) que creían que a lo mejor (...) ‘ésta nos va a quitar el puesto’ (GM, 6)*.

En este sentido, las mujeres también afirman que ha habido una evolución:

*Donde estoy ahora, todas las facilidades del mundo (...) la jornada laboral es flexible, existe banco de horas también (...) Afortunadamente ahora están los temas de igualdad (...) pero*

*vamos que es una labor ardua que va a llevar muchos años (M6-3, 6 y 12).*

Las posibilidades de realización personal de las mujeres en el trabajo se ven especialmente afectadas por la postura que toman las empresas ante el embarazo:

*...yo tuve problemas a la hora de tener mi primer hijo, ya me pusieron problemas en el curso de preparación al parto (...) además, eso sí que fue un poco o bastante frustrante (...) me incorporé normalmente y veía como me iban quitando tareas (...) veías un parón, además que era muy frustrante, porque vamos a ver (...) se piensan que es que has perdido las neuronas por tener un niño o algo así (...) me sentía muy frustrada a nivel profesional (...) saben (que) han contado conmigo cuando lo han necesitado (...) a nivel personal me afectó mucho, porque ¡sí es que yo soy capaz de hacer lo que hacía antes! (M6-3, 3-4).*

En otras categorías de este trabajo de campo, especialmente en las relacionadas directamente con el empleo y la conciliación, se analizan con mayor detalle las implicaciones del mundo del trabajo en la vida de las mujeres.

### **El papel de las relaciones familiares en el desarrollo personal de las mujeres**

Las mujeres viven una situación contradictoria, quizá fruto de su rol dentro del patriarcado. Por un lado, exponen que es muy importante el papel que ellas juegan en la dinámica familiar:

*Para mí es más importante la familia que el formarme en un trabajo (...) es un lujo poder quedarme en casa y poderles atender, atender bien (...) Yo es que soy una madre un poco exagerada (...) pues me parece una barbaridad que mi hija se tire desde las nueve y media en el colegio hasta las cinco y media que sale, sin verla yo. Me*

*parece que se me va a ir de las manos (...) soy demasiado protectora, pero bueno... Es así, siempre he sido así.*

Por otro, como esta misma mujer afirma, también les gusta trabajar *por no estar en casa todo el día* (M5-3, 5-7 y 9).

Para salir de esta tensión, además de los avances en las medidas de conciliación como la flexibilidad de horarios o bancos de horas, las mujeres aluden a la necesidad de introducir cambios desde ellas mismas:

*...la película yo creo que no es así, que esto me parece a mí que hay que repartir a mitades, por lo menos hay que repartir* (M6-3, 9).

*...porque yo el pensamiento que tengo es en un futuro (...) que las tareas estén repartidas, que yo no por ser mujer me voy a encargar de la casa ¿sabes?* (M2-1, 12).

*No como un cuartel, pero hacerles ver que el matrimonio es una cosa de dos (...) No por que estés tú a gusto, voy a estar yo fastidiada* (GM, 21).

*¡Hemos perdido! Porque ahora estamos trabajando dentro y estamos trabajando igual fuera (...) A doble jornada (...) pero... bueno nos sentimos más realizadas y mejor (...) tiene que cambiar mucho, ¿no? Para llegar (a ser) igual, igual a un hombre* (GM, 23).

La mujer vive como una sobrecarga, y a veces como una falta de respeto a su dignidad, el hecho de que todas las tareas recaigan en ella, lo cual puede llegar a provocar la ruptura de la pareja: *ves que te está pisando tu propio terreno (...) como un abuso (...) veías que no, que no. Y te das cuenta de cómo es esa persona, claro* (GM, 19).

En este sentido las mujeres afirman que hay excepciones y que también hay hombres de los que se puede aprender: *y es que mi padre se ha puesto... siempre dispuesto (...) ve que mi madre no puede llegar a tanto (...) pasaba el polvo (...) nos ha cambiado el pañal* (GM, 20).

Desde el punto de vista de las mujeres todos y todas deberíamos tener un tiempo para dedicarnos a nosotros mismos, a nosotras mismas, y un tiempo para atender a las esferas laboral y familiar; y añaden que, cuando esta última recae sólo sobre las mujeres, se pierden posibilidades de enriquecimiento personal y a ella se la sobrecarga de trabajo. Estas opiniones coinciden con los datos que recogen las encuestas de usos del tiempo realizadas por el INE y analizadas con anterioridad; también es oportuno recordar, para la mejor interpretación de este aspecto, la diferencia que Soledad Murillo (1996) realiza entre espacio público y privado señalando que, en el caso de las mujeres, privado es sinónimo de doméstico.

*...en todas las vidas humanas tienes que hacerte cargo de alguien igual que se han hecho cargo de ti y se van a hacer, es decir, cuando tú has sido un niño o un a niña se han hecho cargo de ti, y cuando envejecas, si llegas, se van a hacer cargo de ti (E2, 10).*

Las entrevistadas sostienen que en esta tarea hombres y mujeres no tienen que aportar exactamente lo mismo en términos cualitativos, pero todos tienen que aportar equitativamente en términos cuantitativos: *de la manera que inventemos no tiene que ser una cosa simétrica (...) no somos simétricos las mujeres y los hombres (...) pero sí que tenemos que poner cada cual una parte ahí (E2, 11).*

También las mujeres entrevistadas confirman la repercusión que tienen los cambios de la estructura familiar sobre el desarrollo personal y la estabilidad laboral: *monté mi empresa propia y al separarme se fue todo al garete (GM, 3).*

### **Cómo afecta todo lo anterior en la salud de la mujer**

La desigualdad en el reparto de tareas domésticas y la sobrecarga de la doble jornada de la mujer repercuten negativamente en su bienestar, tanto físico como emocional:

*...yo lo llevo... mal, o sea, lo llevo mal en el sentido de que me gustaría que mi pareja participase más en lo que son las tareas*

*domésticas y que hubiera más reparto (...) A veces el trabajo, teniendo hijos, casi es un alivio, ¡eh!*

La mujer responde a esta sobrecarga debiendo organizar múltiples tareas en el tiempo, de tal modo que pueda realizarlas todas. Esto le lleva muchas veces a sentirse agotada y apreciar que no puede con todo: *Se llega a decir: ¡Bueno, es que ya físicamente ya no se llega! ¡Se ha acabado! (...) Hay momentos en que dices: ‘jo sea no puedo más!’ (...) ‘no soy una máquina y hasta aquí he llegado’* (M6-3, 6-8).

Como se ha explicado, la doble jornada en la empresa y en el hogar genera en la mujer altos niveles de estrés, que llevan asociado un sentimiento de culpa cuando tienen que faltar al trabajo por dedicación al hogar o viceversa:

*Eso es el síndrome de la doble presencia y la doble ausencia. La doble presencia es que estás en casa y (quieres estar) en el trabajo y la doble ausencia es cuando faltas en alguno de los dos ámbitos, genera un sentimiento de culpa y eso va relacionado con una tasa de estrés que tenemos las mujeres que es más alta hoy por hoy que la de los hombres (...) Esto es un problema que incide en la salud de las mujeres y ya está tipificado en salud laboral* (E1, 19).

Las mujeres sienten que, con esta organización de las tareas, tienen tiempo para todo excepto para sí mismas: *porque claro tienes una serie de necesidades como todo el mundo, y ya no de ocio (...) ya de descanso* (M6-3, 9).

*...a veces me saturó un poco, entonces como que necesito estar un poquito a solas y desconectar un poquillo (...) que a lo mejor necesito una hora, pero lo necesito* (M3-2, 20).

Además, las mujeres se quejan por el modo en que los hombres se evaden de algunos problemas familiares:

*...hasta que arrancó el colegio los dos primeros meses lo pasó mal, la madre y el niño (...) y el padre se quedaba... me decía ‘Pasa tú, pasa*

*tú' y yo '¡Claro, paso yo y yo me llevo el marrón, pero tú te quedas en la puerta! (GM, 13- 14).*

Históricamente, los horarios laborales se han organizado sin pensar en las necesidades familiares, ya que siempre había alguien en casa haciendo las tareas, normalmente la mujer. *La mujer estaba en casa siempre, compraba y hacía las cosas y todo el mundo comía, se vestía, tenía todo limpio y cuidado. Nacías, (vivías), morías y enfermabas con una mujer, todo rotaba sobre la mujer (E2, 14).*

De este modo:

*...los hombres trabajan profesionalmente apoyados en un colchón de tiempo, de dedicación y de sabiduría de las mujeres. Las mujeres no tienen ese colchón (...) cuando la mujer se pone a trabajar y mira para atrás no hay nadie más (...) Los trabajos tendrían que contar en su organización con que hombres y mujeres tenemos un tipo de necesidades (...) (E2, 10).*

En parte estas necesidades se resuelven en el trabajo y en parte en la familia, y cada persona debería tener posibilidades de atender ambas directamente; de este modo se tendría la oportunidad de vivir la riqueza de los dos espacios: trabajo y familia.

Para avanzar en este sentido, lo que dice la Ley de Igualdad respecto a que el permiso por maternidad cuente como tiempo laboral a todos los efectos parece un gran paso adelante (a pesar de tener un desigual desarrollo en las distintas Comunidades Autónomas); porque, como afirman las mujeres, *estás cuidando de un bien social, es un bien para toda la sociedad que haya una criatura nueva (E2, 13)*. Lógicamente, si la sociedad descuida este aspecto está dejando sin protección la posibilidad de un avance humano equilibrado: sólo dentro de este marco de procreación y desarrollo equitativo para todos los seres humanos tienen sentido estas leyes, la protección social, la igualdad entre géneros, etc.

### Dónde queda el proyecto de vida de la mujer

Las mujeres ven muy condicionado su proyecto de vida por las limitaciones para tener un trabajo estable: *me gustaría poder tener un trabajo para el que he estudiado, tener una jornada laboral que me permita (...) a la vez también cuidar de mis hijos y estar con mi familia, con mis amigos. Tener tanto una vida laboral, como familiar, personal* (M2-1, 11).

El desarrollo del proyecto personal de vida se ve a menudo amenazado por las condiciones impuestas por la empresa. Según los datos obtenidos, esto se confirma especialmente en temas relacionados con la maternidad (lo cual se analiza con más detalle en las categorías “Familia” y “Maternidad”) sobre todo por la intromisión de las empresas en este tipo de decisiones personales, provocando indignación en las mujeres: *Hasta qué punto vas tú a decirme cuando tengo que hacerlo yo (...) mi vida personal la decido yo... no tú (...) estoy embarazada (...) (pero) yo voy a seguir siendo la misma* (GM, 7-8).

Incluso las mujeres más jóvenes manifiestan sufrir estos condicionantes: *he empezado a trabajar, yo ahora no puedo tener el crío (...) Voy a esperar por lo menos a llevar un tiempecillo* (GM, 24).

Al preguntar a las mujeres sobre si realmente ven la situación tan difícil, afirman que: *Es que hablamos de nuestra experiencia... Hablamos de lo que hemos vivido. Es que es así* (GM, 25).

La mujer necesita, para desarrollar su proyecto personal de vida, integrar el trabajo, lo relacional, lo afectivo... en general, las esferas familiar, laboral y personal: *son cosas de orden simbólico, pero son muy importantes porque son como interpretamos la realidad* (E2, 11).

En este momento del análisis se puede afirmar que hay importantes avances, sobre todo en la educación de los hombres y en las leyes para la igualdad. Por ejemplo, la diferenciación de tareas entre hermanos y hermanas ya se va superando, lo que supone un logro para que los hombres crezcan sabiendo que una parte importante de su tiempo tiene que ser dedicado a cuidar las relaciones;



sin embargo, *todavía no se ha alcanzado (...) tenemos una ley de igualdad (...) pero la cualidad de la cosa, todavía no* (E2, 11).

El proyecto de desarrollo personal de las mujeres pasa por que se respete la diferencia, la forma de “ser mujer”, evitando que el hecho de que hombres y mujeres sean distintos se convierta en desigualdad y produzca discriminación. Como ya se ha visto, en general las mujeres entrevistadas ponen de manifiesto la importancia de lo relacional y familiar para su vida. Sin embargo, también advierten del riesgo de aceptar ser aparentemente iguales por asimilación a lo masculino:

*...en el instituto pensaba que yo ya era igual (...) no me daba cuenta de que ser igual era como si no fuera una chica, todo va bien mientras seas como un chico, mientras que no tengas criaturas, mientras que no quieras relacionarte, no quieras hablar de tus sentimientos, que puedas ser libre (...) por ejemplo, el modelo de la sexualidad (...) Que ligan la sexualidad y el amor* (E2, 12), *que entiendas que puedes tener éxito y ser brillante sin ganar mucho dinero o tener mucho poder: lo fundamental es que las mujeres, hagamos lo que hagamos, tiene que ser sin dimitir, sin renunciar a ser mujer* (E2, 13).

### 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En este ámbito de indagación se recogen las informaciones que las mujeres y otros informantes ofrecen acerca de las dificultades que encuentran para conciliar su vida personal y familiar con su tiempo de trabajo, así como sobre los recursos disponibles para ello y sobre las propuestas que mejorarían la actual situación.

El ideal es considerar que las medidas de conciliación han de ser tanto para hombres como mujeres. Pero, ¿cómo han de ser tales medidas para lograr romper los estereotipos existentes?, ¿deberían plantearse medidas distintas para las mujeres que para los hombres?, ¿se debería incentivar que fuesen ellos quienes

las asumiesen?, ¿se conseguiría de este modo favorecer la igualdad? Es un tema complejo que se intenta ilustrar con los testimonios de las informantes. Mientras que el punto de vista de las personas expertas se posiciona claramente en que las medidas han de ir dirigidas a ellas y a ellos, las mujeres perciben que en la práctica se siguen viendo sólo para las mujeres.

*Lo que queremos es una flexibilidad regulada tanto para hombres como para mujeres, porque si pensamos que las medidas de conciliación son para las mujeres al final... (E1, 6).*

*La percepción general que hay es que está dirigida a mujeres. Porque ya te digo que a nivel de personas que conoces, de amistades o de conocidas y conocidos, la que deja de trabajar hoy (...) en el momento de tener hijos aunque sea el primero, incluso a partir del primero es la mujer o la que pide reducción de jornada es la mujer. Eso a nivel muy generalizado. Yo creo que la conciliación se ve mucho más como un tema que influya a las mujeres cuando debería influir a los dos sexos. Sería lo ideal sobre todo para hacer participar al hombre (M6-3, 12).*

Por otra parte, aunque predomina la idea de que sólo existe la necesidad de conciliación cuando hay cargas familiares, alguna entrevistada expone que se debe reconocer también como importante la necesidad de un uso del tiempo privado, por ejemplo, para la formación personal y profesional.

*Excedencias nuevas, excedencias formativas para hacer master, etc. En banca y en ahorro llevan con ellos tres años. Son excedencias más enfocadas a lo personal, para conciliarte contigo misma que también es importante no enfocar todo a la familia (E1, 13).*

No obstante, podemos deducir que los valores que impregnan la forma de pensar y sentir, tanto de los hombres como de las mujeres, respecto a quiénes son los destinatarios de las medidas actualmente vigentes para conciliar la vida familiar y

laboral, como ya se ha señalado, están orientados a que sea la mujer quien las utilice.

*Mi jefa (...) apoya la reducción de jornada y apoya todas las cosas que favorezcan la conciliación. Mi jefe igual. De hecho la mujer de mi jefe ha estado de excedencia, se ha cogido reducción de jornada y entiende perfectamente que es un derecho que tenemos las mujeres para poder conciliar mejor la vida familiar y laboral (M4-2, 4).*

Este modo de pensar se aprecia con mayor fuerza en las mujeres de mayor edad. Ellas se sienten las principales responsables de la crianza de los hijos e hijas, y la consecuencia es que abandonaron el mercado de trabajo cuando fueron madres. *Antes de tener el niño, he trabajado siempre (M3-2, 6). Yo, para mí es más importante la familia que el formarme en un trabajo (...) Yo pienso que, por mucho que quieras, la responsabilidad siempre recae más en la mujer. No sé, pienso que te sientes un poco más responsable hacia ellos, como que sabes hacer mejor las cosas, no sé, el instinto maternal quizás sea. Creo que en eso la voz cantante la llevamos nosotras. Aunque el marido colabore en todo, le bañe al niño, le dé de comer... (M5-3, 10).* En el comentario de estas entrevistadas se puede comprobar cómo estas mujeres se consideran las responsables del cuidado de sus hijos e hijas, apelando a cuestiones de la propia naturaleza de la mujer y relegando el papel del hombre a un plano secundario, que es el modo de pensar propio del patriarcado.

### **Dificultades para conciliar**

Las dificultades identificadas por las informantes para conciliar su vida familiar, personal y laboral son principalmente la duración de las jornadas laborales, así como la rigidez de los horarios y una valoración inadecuada del trabajo desarrollado por mujeres.

Respecto a la duración de las jornadas laborales y la rigidez de los horarios se propone como necesaria una flexibilidad horaria regulada:

*Dificultan la conciliación las jornadas interminables pero también la dificulta una jornada muy rígida, también un horario de ocho a tres. Por ejemplo, en el sur de Madrid hay dos poblaciones en las que los colegios a las dos de la tarde sueltan a los niños. Hay falta de asistencia del Estado con una jornada muy larga, efectivamente no puedes conciliar. Pero una jornada rígida que no te permita conciliar es lo mismo que la prolongación. Lo que nosotros queremos es la flexibilidad en la jornada, no trabajar menos sino que tu jornada la puedas adaptar a las necesidades que tienes, familiares o personales, por ejemplo, si estás haciendo un master o una carrera (E1, 5).*

*...queremos es una flexibilidad regulada. Por ejemplo el convenio sectorial de seguros lo podéis ver, la jornada la tiene muy bien regulada, eso está pactado, es un horario flexible pero con unos límites, tú juegas con la hora de la comida, eso es una fórmula. Otra fórmula que estamos intentando negociar es jugar con las reducciones de jornada, hacerlas flexibles. Si tenemos el computo de las horas anuales, es decir, si yo reduzco un octavo de mi jornada, por qué ese octavo lo tengo que aplicar todos los días a una hora, a lo mejor me interesa más aplicarlo en diciembre cuando a los críos los sueltan el 19 de diciembre y no vuelven hasta el 6 de enero (E1, 6).*

En relación con una valoración inadecuada de la eficacia en el trabajo desarrollado, que prima la mera presencialidad en el puesto, se propone una valoración del trabajo por objetivos. Así, *no se trata de tener más permisos sino de tener un trabajo más orientado a objetivos, que eso las mujeres lo hacemos mejor, más orientado a resultados y que tú puedas organizar el tiempo de trabajo para poder conciliar (E1, 5).*

### Recursos de los que dispone la familia para la conciliación

Para poder hacer frente a las dificultades de la conciliación entre obligaciones laborales y de la vida familiar, las familias, y más concretamente las mujeres, utilizan una serie de recursos fuera del ámbito institucional/formal, como son las abuelas, tías u otras personas, normalmente mujeres, a las que se les encarga el cuidado de la casa o los hijos e hijas (a cambio o no de dinero, en función de la relación existente).

*Toda mi familia está aquí en Alcalá (...) porque a mí mi hijo me lo ha criado una cuñada mía (GM, 11).*

*Yo intento no faltar. Creo que aunque mi hijo se ha puesto malo no he faltado ni una vez, en mi oficina, he tirado siempre de mi madre y de mi suegra. No he faltado creo que nunca, salvo una vez me parece que me cogí vacaciones, pero creo que fue por vacaciones de la guardería (M4-2, 5).*

El trabajo de campo pone de manifiesto que esta situación no es un problema actual, sino que lo han sufrido las mujeres de sucesivas generaciones siempre que han tenido un empleo.

*A mí los críos me encantan y a mí me hubiera gustado tener familia numerosa, me hubiera gustado tener... pues cuatro o cinco críos. Pero nosotros siempre hemos estado solos (M8-4, 7).*

En las declaraciones de esta entrevistada perteneciente al grupo de edad más avanzada, comprobamos que el deseo de tener más hijos, al que ya se ha hecho mención en el ámbito de indagación anterior, es un sentimiento común a todas las mujeres, independientemente de su edad, que no puede ser satisfecho al no disponer de apoyos con los que conciliar la vida familiar y laboral.

La utilización de las abuelas, como recurso para la conciliación, no siempre es elegida por éstas de forma voluntaria, sino que se ven obligadas a ello por las circunstancias económico – sociales que viven sus familiares y por la falta de

apoyos del Estado, y del resto de Administraciones Públicas, para cubrir las necesidades existentes.

*Los abuelos. Ahora mismo ya te digo, así de la edad de mis hijos, que ya tenemos nietos, la única abuela que está más libre soy yo. (...) Dicen que es muy cansado, que hasta que (...) vienen a las seis de la tarde las madres a por ellos. ¡Qué es agotador un niño, sí! ¡Es agotador todo el día, es agotador! (M7-4, 12).*

Esto sucede porque, como las propias mujeres reconocen, las soluciones que ofrecen las administraciones no son suficientes para cubrir la demanda existente.

*Yo te voy a ser sincera: yo a su tía le daba un dinero, por supuesto, me lo tenía todo el día. Y efectivamente, solicité una guardería a la comunidad y no me la aceptaron. Porque trabajábamos los dos, las cosas que pasaban. Y una privada me costaba... Si tenía que darle a su tía equis, más lo de la guardería, digo ‘voy a trabajar yo para el niño’ (GM, 13).*

Por otra parte, en el comentario de esta entrevistada se puede comprobar cómo el coste económico del cuidado de los hijos e hijas se valora sólo en relación al salario de las mujeres, nunca al del hombre. Tal y como ya se ha analizado, esta situación fomenta el abandono de la mujer del mercado laboral al tener descendencia pues ‘no sale rentable trabajar’. Ganando menos, son las mujeres las que deben pagar de su salario a una persona para que cuide a los hijos e hijas. Esta actitud y forma de resolver a corto plazo la urgencia que supone el cuidado de los y las menores repercute, a medio y largo plazo, en la situación económica y social de las mujeres.

### **Sugerencias y prácticas que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Entre las acciones sugeridas respecto a este epígrafe, abordamos en primer lugar la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante Ley

de Igualdad) por considerar que ésta posibilita la puesta en marcha de importantes medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las informantes destacan aspectos positivos en relación con la Ley de Igualdad, pues consideran que permitirá a los agentes sociales intervenir en la organización del trabajo, desde la selección de trabajadores y trabajadoras hasta la finalización de la relación laboral. Si se retoman las ideas tratadas respecto a la organización del trabajo, pensada por y para los hombres según analizamos en el ámbito *empleo*, el hecho de tener un marco normativo que posibilite el cambio de modelo es un gran avance.

*La ley de igualdad tiene muchas cosas buenas pero una de las mejores es que deriva todo a la organización colectiva. Cuando firmas un plan de igualdad en una empresa estás hablando de conciliación, de organización de tiempos de trabajo, de retribución, de carrera profesional (...), con lo cual la organización de la empresa queda de alguna manera debilitada. (...) Los empresarios decían: yo organizo la empresa, es una competencia que me da el estatuto de los trabajadores (...). Ahora con la ley de igualdad, al derivarlo a la negociación colectiva, nos da la posibilidad a los sindicatos de interferir en la organización del trabajo y de regular (E1, 9).*

La Ley de Igualdad permite intervenir y regular todos los ámbitos de la organización del tiempo de trabajo en las empresas:

*...los planes de igualdad contemplan todo. Un plan de igualdad tiene que contener medidas de conciliación, tiene que contener medidas de carrera profesional, medidas de formación. Estás negociando desde la selección de personal hasta la salida (...) pasando por toda la vida de la empresa: cuánto cobran, qué categoría profesional va a tener, cuánto van a trabajar, qué licencias van a tener (E1, 11).*

Este aspecto es importante porque, incluso en el despido, las mujeres entrevistadas detectan discriminación respecto a los hombres. *De hecho, nosotros*

*tuvimos una directora financiera (...). De las primeras jefas que ha salido y valía, las cosas como son. Ella valía muchísimo. Ellos se han quedado y ella es la que ha salido, evidentemente, la mujer (GM, 7).* En la aportación de esta entrevistada se aprecia que, ante una decisión empresarial de despedir a alguna de las personas empleados, las mujeres son despedidas antes que los hombres, independientemente de que su productividad o desempeño sea óptimo.

Esta posibilidad de entrar en la organización del trabajo en cada empresa es fundamental ya que, como los propios empresarios reconocen, no se pueden establecer medidas estándar que sean válidas para todos los sectores, tipos y tamaños de empresas. No se puede dejar la adopción de las medidas de conciliación a la buena voluntad de las empresas cuando, como se ha puesto de manifiesto, las medidas pueden implicar complicaciones en la organización y por tanto un trabajo extra que, en principio, no presenta ventajas para el empresariado y no tiene porqué querer asumir.

*...no puedes comparar un sector con otro ni, nada, ni bajo autónomos, ni bajo grandes multinacionales, ni bajo empresas de la administración. Mucho más sencillo, también laborioso, pero mucho más sencillo, es para un funcionariado, por así decirlo para un ministerio, que para una pequeña empresa. En ese sentido es muy difícil. Todos intentamos por nuestro tipo de trabajo poner una serie de... Bueno hasta ahora en el ámbito de farmacia el horario era jornada partida, yo toda mi vida he estado trabajando a jornada partida, hasta que no fui empresario no implanté los turnos rotatorios, en parte como una medida de conciliación familiar (GD, 20).*

Aunque los problemas de las personas ante la conciliación de la vida laboral y familiar son los mismos, independientemente del tamaño de la empresa, el cumplimiento de la Ley de Igualdad será más complicado en las empresas pequeñas y medianas, debido a la menor implantación sindical y a sus propias características organizativas:



*En las empresas de más de 250 trabajadores estamos entrando, y las empresas están entrando, sin haber excesivos problemas. Donde más problema va a existir es en las PYMES (...) porque ahí quieras que no la implantación sindical es menor, con lo cual es mucho más difícil poder negociar y poder establecer cualquier medida de igualdad (E1, 10).*

En la actualidad, según las expertas entrevistadas, existen en España medidas legales suficientes, que pretenden lograr que la conciliación no sea un reto sino una realidad. Sin embargo, el reto ahora se sitúa en la explotación de las potencialidades de la legislación actual y en sus desarrollos por las administraciones competentes.

*Si se saca todo el potencial de la Ley de Igualdad y de la Ley de Dependencia quedaríamos cubiertos. La Ley de Dependencia ha derivado todas las competencias a las Comunidades Autónomas, si éstas empiezan a funcionar y a presupuestar, se cubriría una parte importante del trabajo que ahora mismo recae en las mujeres, toda la asistencia a personas mayores y personas discapacitadas. (...) Si con la Ley de Igualdad somos capaces de gestionar y negociar los planes de igualdad con las empresas se lograría solucionar el problema del techo de cristal (E1, 21).*

Las medidas de conciliación necesitan del trabajo coordinado y con responsabilidad compartida entre las personas, las empresas y las administraciones públicas. En el caso de la empresa, se señala como necesario:

- a) Un cambio de mentalidad.

*Lo que sí es verdad es que hay un cambio en las empresas, las empresas antes veían el tema de la conciliación como un problema social. Si los trabajadores tienen problemas en conciliar pues que el Estado ponga más guarderías, es decir, lo veían ajeno. Las empresas están cambiando porque están*

*viendo que ellos no son una isla (...), va a ser más productiva, va a rendir mucho más, va a fidelizar más, baja el índice de rotación si tiene cierta flexibilidad para conciliar la vida laboral y la personal (E1, 7).*

- b) Formación a los mandos intermedios, especialmente porque pueden ser quienes veten o dificulten la implantación de las nuevas medidas.

Este aspecto es señalado como necesario tanto por las expertas como por las mujeres entrevistadas, que ven cómo son sus jefes inmediatos los que dificultan la adopción de medidas que les permitan conciliar mejor su vida laboral y familiar.

*Sería importante que los mandos intermedios estuvieran formados en igualdad de oportunidades. En una empresa se puede firmar un plan de oportunidades estupendo y la empresa tiene una responsabilidad social corporativa, una idea muy clara de por donde ir, pero como luego, como los mandos intermedios no lo apliquen, el plan de igualdad de oportunidades queda en nada. Son personas las que lo tienen que aplicar y dar los permisos, son personas las que tienen que elegir a los promocionables (E1, 16).*

*En mi empresa, mi departamento, no es que no les guste la reducción de jornada, que va, pasa todo lo contrario, a ellos les parece muy bien que tengas reducción de jornada. El problema no es mi departamento, el problema es la gestión de recursos humanos de mi empresa. (...) Por haber promovido más todo el tema de la reducción de jornada, tienen muchas fricciones con el departamento de recursos humanos. Entonces, lo que no miran a otros departamentos, como la puntualidad, por ejemplo, que te falta el justificante*

*de ir al médico, si lo miran en nuestro departamento (M4-2, 4).*

Frente a una organización pensada por y para los hombres, que potencia y premia según criterios en principio neutros (que como hemos visto, benefician a los varones) no directamente relacionados con un incremento de la productividad, como es la presencialidad o la disponibilidad de horarios, aparecen nuevas formas de trabajo orientadas a facilitar una incorporación y mantenimiento del empleo, minimizando los efectos negativos para la salud a los que nos hemos referido en otros apartados de esta tesis.

*Pues es que precisamente a mi coordinadora la están pagando por tener disponibilidad 24 horas. Y tiene hijos (M2-1, 8). Ella tiene su horario de trabajo, durante ese horario de trabajo tiene el teléfono disponible, pero sale de su jornada de trabajo y sigue teniendo el teléfono disponible (M2-1, 10).*

Esta entrevistada aporta modos de proceder en los que se ve cómo es posible establecer criterios y métodos de trabajo que no penalicen a las mujeres. Se puede establecer un tiempo de trabajo en el que la presencia en la empresa sea obligatoria y otro tiempo o parte de la jornada laboral en la que la mujer pueda organizar y decidir sobre su tiempo y lugar de trabajo sin que, por ello, deje de cumplir con sus obligaciones profesionales ni familiares.

Las mujeres abogan por la aplicación de las posibilidades legales y por medidas innovadoras, como el teletrabajo, el banco de horas, la flexibilidad horaria..., que entienden como soluciones para poder conciliar su vida familiar y laboral sin que les suponga una reducción de su tiempo de trabajo y, por consiguiente, de los beneficios económicos y de protección social que de ello se derivan.

*El teletrabajo, yo creo que hay muchísimas opciones en mi puesto de trabajo que son administrativas, que yo no necesito estar presencialmente en mi empresa, y que podría hacer perfectamente, desde casa. (...) Yo me he tenido que coger la reducción de jornada de nueve a dos, porque no había otra opción, ni podía entrar a las ocho y salir a las tres, ni entrar a las nueve y salir a las cuatro, ni nada, la opción era de nueve a dos y de nueve a dos, no había más. Temas como, por ejemplo, las horas de lactancia, que ahora se pueden juntar y hacer los quince días, en mi empresa tampoco eran planteables. Han puesto bastantes trabas (M4-2, 5).*

*Donde estoy ahora, todas las facilidades del mundo. Ahí no hay ningún problema en el tema de conciliación mientras tú hagas tu jornada laboral. La jornada laboral es flexible, existe banco de horas (M6-3, 6).*

c) Coordinación de los recursos públicos (intersectorial e interterritorial)

Como parte de la conciliación familiar-laboral-personal se pone de manifiesto que, por otra parte, los horarios laborales y escolares tampoco suelen ser compatibles. Sería necesario hacer un esfuerzo entre las administraciones educativa y laboral para establecer medidas complementarias.

*Planteándote tener hijos, si el colegio es por la mañana y resulta que tú trabajas por la noche, o sea por la tarde-noche hasta las once de la noche, pues es complicado conciliar la vida laboral y familiar. Cuando el niño está en el colegio tú estás trabajando. (...) Plantear unos horarios más flexibles, sin necesidad de que muchas veces los niños pequeños tengan que estar tantas horas en guarderías o estar con la*

*abuela. No es malo que esté con otros familiares, pero con quien tiene que estar realmente es con sus padres (M2-1, 11).*

En este sentido las propias mujeres ya demandan que en las empresas haya una serie de servicios que consideren ayudaría a la conciliación. *¿Sabes qué sería lo ideal y se acabaría todo tipo de problemas? Que en cada empresa fuera obligatoria una guardería (GM, 15).*

Para concluir esta apartado de sugerencias para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se puede comprobar cómo las mujeres están demostrando un gran interés por formarse y por mejorar su cualificación profesional, que no desaparece cuando adquieren responsabilidades familiares; por ello habría que facilitar dicha formación.

*Sí, sí que me he ido formando siempre, siempre he tenido vamos siempre he encontrado un tiempo, un hueco para hacer formación sea presencial voy menos sobre todo on-line pero presencial también, eso sí que he procurado formarme (M6-3, 3).*

*Los cursos no solo se imparten en un día, sino que se imparten a lo mejor en diferentes semanas diferentes días. Para que dentro de una misma farmacia si quisiera ir todo el personal, pudieran acudir también ¿no? O sea que en ese sentido lo tenemos más sencillo (GD, 8).*

De estos comentarios inferimos la importancia que tiene buscar tanto nuevas metodologías de aprendizaje como nuevos modelos de organización de la formación que permitan responder de una manera más ajustada a las necesidades e intereses de unas y otros ante las acciones formativas.

En síntesis, tanto las mujeres como el empresariado y las expertas consultadas resaltan la importancia de buscar nuevas metodologías de aprendizaje y nuevos modelos de organización de la formación y del empleo. Estos nuevos modos de

enfrentarse a las necesidades de formación deben partir del conocimiento de las circunstancias de mujeres, hombres y empresas; y aportar soluciones, también nuevas, que faciliten la conciliación de la vida laboral, persona y familiar.

La relevancia de las aportaciones de los y las informantes, es decir, mujeres de diferentes edades, estatus, formación... profesionales expertas y empresariado, junto con la interpretación de las mismas y los diferentes análisis teóricos y el estado de la cuestión planteados, fundamentan las conclusiones y propuestas con las que se cierra esta tesis en el próximo capítulo, así como con la sugerencia de nuevas líneas de investigación que complementarían el conocimiento de la realidad estudiada en este trabajo.



### CAPÍTULO VI

#### CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y

#### OTRAS POSIBLES LÍNEAS DE INDAGACIÓN

El presente capítulo está dedicado a presentar las conclusiones obtenidas de los estudios anteriormente descritos. Y tras éstas, a presentar las propuestas que cabe formular pues, como señalaba antes, entiendo que la comprensión de la realidad ha de servirnos para intentar mejorarla. Dentro de las propuestas, aunque separadas, se incluyen posibles líneas de investigación futura, que podrían complementar la información que tenemos de la realidad desde cuestiones vinculadas a las trabajadas en esta tesis.

##### **1. Conclusiones**

Las siguientes conclusiones han sido elaboradas teniendo en cuenta los resultados del trabajo de campo y las aportaciones teóricas de los especialistas consultados. Están organizadas en torno a los seis ámbitos de indagación que surgieron del estado de la cuestión y han guiado el trabajo de campo de esta tesis: educación, empleo, familia, maternidad, vida personal y conciliación de la vida laboral, personal y laboral



### 1.1. Educación

En términos generales, podemos afirmar que es preciso lograr que la organización y los contenidos de la educación tengan un corte menos masculino, para dar cabida a la experiencia, saberes y deseos propios de las mujeres. En este sentido cabe destacar que, bajo la justificación de un modelo neutro, realmente se mantiene el modelo patriarcal, como se analizó en profundidad en el estado de la cuestión (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Cigarini, 2006; Peterson en Bustelo y Lombardo, 2007).

Respecto a la formación inicial, las mujeres alcanzan cada vez un mayor nivel de estudios que, en las generaciones más jóvenes, es incluso superior al de los varones; sin embargo, esto no se ve reflejado en el mercado laboral, pues no acceden a puestos de trabajo de la categoría y remuneración que les corresponderían. En este sentido se puede afirmar que, con niveles de formación equiparables, se está produciendo una situación de discriminación hacia las mujeres, que aún continúan estando peor consideradas que los hombres y que, cuando su formación es más alta, tampoco alcanzan los empleos y puestos de jefatura que debieran en una hipotética situación de valoración de méritos en la que no se pusiera en valor el sexo de la persona candidata.

La situación de las mujeres en el terreno educativo no es homogénea. En las franjas de mayor edad han tenido menos oportunidades de acceder a los diferentes niveles del sistema educativo y a la cualificación profesional; así, han tenido que renunciar a su formación por razones familiares o económicas. Como consecuencia de ello, las mujeres mayores presentan perfiles de baja formación inicial y, por tanto, menos posibilidad de acceder a empleos en diferentes ramas profesionales. Cuando logran obtener un puesto de trabajo suele ser en la escala de salarios bajos y, en algunos casos, de economía sumergida (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Ballarín, 2001; Santana, 2002).

Por otra parte, estas mujeres con menor cualificación profesional se ven con frecuencia impulsadas a abandonar el empleo cuando aparecen cargas familiares

de cuidado de hijos e hijas y atención a las tareas del hogar ya que, desde el punto de vista económico y/o de realización personal, ni el salario que perciben ni su propia valoración del puesto de trabajo compensan la búsqueda de otras alternativas entre las posibilidades existentes. Estas posibilidades, en general, son consideradas insuficientes.

La influencia del nivel de estudios y de formación profesional sobre la permanencia o abandono en el puesto de trabajo se aprecia asimismo en las mujeres más jóvenes, que son las que presentan mayor cualificación. En este caso las decisiones ante las cargas familiares se resuelven mayoritariamente contratando ayudas externas y/o aplazando la maternidad y con ella la responsabilidad de cuidar de la descendencia.

En todo caso, esta heterogeneidad de las mujeres respecto a la formación, según la edad y oportunidades para el aprendizaje que han tenido, debería ser tomada en cuenta al proponer alternativas con perspectiva de género.

Desde el punto de vista de la formación permanente, se puede concluir que gran parte de las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a la misma es consecuencia de una organización fuera de la jornada laboral, que exige ampliar los horarios y la permanencia fuera del hogar.

Las mujeres, no obstante, realizan una amplia gama de cursos de actualización y perfeccionamiento profesional, si bien lo hacen bajo la fuerte tensión de la “triple jornada” (trabajadora, ama de casa y cuidadora), con el consiguiente plus de esfuerzo, cansancio, estrés y otros problemas de salud.

También en este tipo de formación continua son apreciables las diferencias entre los grupos de mujeres mayores y jóvenes. Las primeras acuden a cursos de formación ocupacional cuando las obligaciones domésticas ceden y los hijos e hijas las necesitan menos. Sus prioridades en dichos momentos son acceder o retomar un puesto de trabajo remunerado, seguido de relacionarse y cuidar el enriquecimiento personal.

Sin embargo, lo más frecuente es que los cursos a los que asisten, aun siendo de formación para el empleo, les aporten más en lo personal que en lo laboral; es decir, aunque les facilitan la relación entre personas de parecidas circunstancias y un tiempo ocupado fuera de casa, la realización de estos cursos no suele ir acompañada de verdaderas oportunidades de empleo.

Incluyendo bajo este epígrafe todo tipo de educación-socialización de las mujeres tanto en el aprendizaje inicial como en el permanente, y ya sea éste de tipo formal, no formal o informal, existen estereotipos sociales que se reflejan en el pensamiento de las mujeres. Entre éstos destacan:

- ✓ conceder prioridad entre las funciones femeninas a las tareas domésticas y el cuidado de hijos e hijas;
- ✓ sentimientos de culpa por la reproducción de roles diferenciados, que se ponen de manifiesto cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar, el hombre no se siente responsable de las tareas domésticas y éstas recaen sobre la mujer; y
- ✓ percepción de sí mismas como más maduras, organizadas y, en definitiva, capaces de afrontar las múltiples obligaciones de la “doble jornada” empresa-hogar; aunque esto tiene como consecuencia aceptar el cansancio, el sobreesfuerzo y disponer de poco tiempo libre.

Respecto a las posibilidades de transformación positiva percibimos una conciencia de logro, en materia educativa, hacia la paridad. El reto aún pendiente es cambiar la mentalidad, para que las mujeres puedan disfrutar personalmente y aportar socialmente, de manera ajustada a este esfuerzo y logros en su nivel de formación.

Se han producido adelantos apreciables, sobre todo entre las generaciones más jóvenes, para llegar a la igualdad de oportunidades de género. Tales logros también se estiman en los modos de educar a hijos e hijas dentro de la familia, que son cada vez más igualitarios.

Una conclusión relevante al respecto es que, del mismo modo que en los últimos cincuenta años la mujer ha aprendido otras formas de ser mujer, el hombre

también debe aprender esto mismo en aspectos como igualdad en el empleo, conciliación de la vida familiar, trato paritario, no violencia, etc. Y para ello es importante que, ante situaciones de inequidad de género de cualquier tipo (pornografía, violencia, empleo, salario...) las mujeres interroguen y cuestionen a los hombres, sin evitar el conflicto y tratando de resolverlo. En este tipo de diálogo los esfuerzos de ambos géneros pueden encontrarse.

Los objetivos de esta transformación educativa se orientan principalmente a un cambio de mentalidad, una transformación de la mirada que logre la confluencia de los enfoques en una auténtica equidad e igualdad de oportunidades y de resultados para las mujeres. Pero también es preciso que este enfoque del cambio confluya con otras medidas de tipo legislativo, laboral y de protección social.

Llama la atención que, en las entrevistas individuales, en la triangulación de las mismas y en el debate de sus resultados facilitado a través de la entrevista grupal, no se haya hecho ninguna referencia ni reclamación respecto al trabajo en la casa como trabajo remunerado. Interpretamos que esto obedece a una socialización de género que ha logrado naturalizar, sin más reflexión, que cuidar del propio hogar y la propia familia no se paga. Aunque valoran explícitamente el valor afectivo que tiene cuidar y atender la felicidad de los suyos, salvo en las reflexiones de la experta en feminismo, no se ha planteado que paralelamente esto tiene un valor social que debe reflejarse económicamente. El sentimiento de que no se puede poner precio al trabajo doméstico ni a los cuidados familiares conlleva que éstos no sean socialmente valorados y que su feminización sea reproducida por la sociedad y por las propias mujeres.

Esta cuestión lleva a plantear un interrogante digno de nuevas indagaciones: ¿es posible una valoración socioeconómica de este tipo de dedicación y tareas que no sea inmediata y directa, sino mediata e indirecta? Nos referimos, por ejemplo, a otros apoyos, reconocimiento y prestigio para quien las realiza, valoración social explícita, difusión de buenos modelos y buenas prácticas de compatibilidad entre todos los interesados en el cuidado de la esfera doméstica...

### 1.2. EMPLEO

Una de las dificultades encontradas para la plena integración de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres es que sólo se considera trabajo lo que se refiere a una actividad remunerada, es decir, al empleo (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994). Por tanto, toda actividad que no suponga este intercambio monetario, como son las tareas cuya finalidad es garantizar el bienestar familiar, y que son mayoritariamente realizadas por mujeres, no es considerada trabajo.

A pesar de que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo se ha realizado de forma masiva el hombre no ha asumido de igual manera el trabajo doméstico debido a una socialización de género, ya que incluso cuando se delega la realización de ciertas tareas del hogar a alguien de fuera lo más frecuente es que quien las asuma sea otra mujer. Al sentirse la principal responsable del hogar la mujer realiza una doble jornada que influye directamente en la vivencia de su tiempo de trabajo remunerado. Las mujeres valoran el empleo por cuestiones asociadas con salir del entorno familiar, tener otro tipo de relaciones, lograr autonomía económica, o mejorar la imagen de sí mismas. Es decir, estiman el salario que perciben, pero también la satisfacción personal por el hecho de acceder a un puesto de trabajo remunerado.

En estos momentos las mujeres españolas tienen el mayor nivel de formación que nunca han tenido a lo largo de la historia, principalmente las mujeres más jóvenes, y por tanto disfrutan de una mayor empleabilidad. Sin embargo, esta situación no tiene un reflejo fiel en el mercado laboral. Las mujeres obtienen un menor beneficio de su formación que los hombres, ya que por el mismo trabajo cobran salarios inferiores y les resulta difícil alcanzar los puestos que se corresponderían con su formación.

En términos generales, las mujeres se concentran en estudios y sectores de actividad y ocupaciones menos regularizadas, en los que la precariedad laboral y la

temporalidad son altas y los salarios más bajos. Como decía antes, obtienen una menor rentabilidad de la formación que los hombres.

El nivel educativo influye tanto en la inserción como en el abandono del mercado laboral por parte de las mujeres cuando éstas tienen hijos o hijas. Si el nivel educativo es alto las mujeres optan por fórmulas que les permitan conciliar su vida laboral y familiar, incluyendo jornadas a tiempo parcial. El esfuerzo sostenido que realizaron para adquirir formación profesional y salario les motiva para no abandonar el mercado de trabajo ante las responsabilidades familiares.

Aquellas mujeres cuyo nivel educativo es bajo optan en mayor medida por la salida del mercado laboral cuando son madres. Esto ocurre porque, como ya se ha analizado, la socialización de género hace que ellas sean las principales responsables de su cuidado, restándose los costes derivados de contratar una persona o una escuela infantil exclusivamente del salario de la mujer. Dado que un menor nivel educativo lleva a puestos de menor cualificación y por tanto menor salario, la mujer opta por dejar de trabajar cuando lo que gana lo tendría que invertir casi en su totalidad en pagar los cuidados de sus hijos e hijas.

Cuando la cualificación laboral es baja, uno de los factores que más influyen en el abandono laboral de la mujer es la edad de los hijos e hijas, y sólo se plantea volver o incorporarse al trabajo cuando considera que ya no les hace falta. Es entonces cuando sufre las dificultades de la reinserción laboral, lamenta haber dejado su empleo anterior, siente la necesidad de “salir de casa” y acude a cursos de formación para tratar de encontrar un empleo.

Tanto las mujeres como las expertas consultadas manifiestan que los hombres y las mujeres viven el tiempo de trabajo de distinto modo. Ellas señalan que les resulta difícil separar sus tiempos de vida y sus tiempos de trabajo, lo sienten como un continuo, mientras creen reconocer que no sucede lo mismo con los hombres. Esta circunstancia sería anecdótica si no fuese porque, como señalan las expertas, repercute de manera directa en el papel que se le asigna a la mujer como trabajadora, ya que el imaginario colectivo valora negativamente su capacidad

para desempeñar plenamente su trabajo y para asumir responsabilidades, lo que incide de manera directa, y negativa, en la promoción profesional de las mujeres.

La mujer que decide no renunciar a su trabajo lo hace asumiendo que tiene que resolverlo junto al cuidado del hogar. Como ya he señalado, la sobrecarga de trabajo, junto con la responsabilidad del cuidado familiar, perjudica la salud de la mujer, llegando a aparecer el llamado “síndrome de la doble presencia y la doble ausencia” que genera niveles de estrés importantes y sentimientos de culpabilidad, porque cuando está en uno de los ámbitos tiene presente el otro.

El discurso de las expertas y las reflexiones de las mujeres sobre su experiencia profesional resaltan, entre las principales dificultades para su incorporación laboral en igualdad de condiciones con sus compañeros varones, que la organización del trabajo está pensada por hombres y para hombres, que existen una serie de estereotipos sexistas en las empresas y que las medidas de conciliación se han planteado para las mujeres.

Respecto a la organización pensada por y para hombres, las empresas funcionan en torno a criterios como la presencialidad, la disponibilidad, las redes informales de poder y otros criterios, en principio neutros, que repercuten de manera negativa en el empleo femenino y principalmente en la promoción de la mujer. Pero tales criterios están establecidos bajo el supuesto de que hay una persona (mujer) en casa, que las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar durante el tiempo de trabajo están resueltas y que, por tanto, no hay obstáculos para prolongar jornadas ni prisa por volver a casa.

Con frecuencia las mujeres que se incorporan al mercado laboral tienen que aceptar las “reglas de juego” de dicha organización; por ello se ven obligadas a adoptar roles masculinos, renunciando a su ser mujer, principalmente si deciden acceder a puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones. Además, debido a los estereotipos existentes la mujer se ve obligada continuamente a demostrar habilidades de liderazgo, autoridad... que a un hombre se le presuponen.

En estas condiciones, el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad se interpreta de distintas maneras desde el pensamiento feminista. Para un sector se considera un avance social, sin entrar a valorar las renunciaciones que esto le puede suponer como mujer. Para otros sectores alcanzar jefaturas u otros puestos no se considera un logro en sí mismo; pues si este acceso no ha supuesto realmente ningún cambio en la organización no se está teniendo en cuenta a la mujer como tal. Por ello, la ausencia de mujeres en determinados puestos, incluso profesiones, se interpreta como una elección inteligente de éstas. No obstante, la mayoría de las mujeres consultadas piensa que tales ausencias son fruto de una imposición del mercado laboral, que genera desigualdad en el empleo y perjudica a las mujeres.

Los estereotipos sociales juegan en contra de las mujeres, llegando a penalizar incluso situaciones propias de su naturaleza de mujer, como el embarazo y la maternidad. Según la experiencia de las mujeres consultadas se tiene el prejuicio de que éstos aumentan el absentismo en el puesto de trabajo, por lo que la maternidad supone, al menos, un freno en la carrera profesional de las mujeres, no siendo así en el caso de la paternidad. Como hemos dicho anteriormente, la socialización de género hace que se vea a la mujer como la responsable de la descendencia y de los cuidados familiares, lo que la obliga con frecuencia a reducir su dedicación a la empresa a partir del nacimiento de sus hijos e hijas.

Las mujeres encuentran importantes dificultades debidas a la rigidez en los horarios laborales, y por la disfunción que existe entre éstos y los horarios de los hijos e hijas. El trabajo de campo puso de manifiesto que la opción de la reducción de jornada es una elección no voluntaria de las mujeres y que, si hubiesen tenido oportunidad de reorganizar su tiempo de trabajo, no hubieran optado por ella. Una flexibilización regulada de horarios cuando se tienen hijos e hijas disminuiría tanto el abandono del puesto de trabajo como las reducciones de jornada que, además de mermar los ingresos, suponen restricciones para las posibilidades de promoción y pérdida de protección social a largo plazo. Esto es lo que las expertas consultadas han llamado “feminización de la pobreza”.



Las cuestiones anteriores están presentes en la situación de discriminación de la mujer en el mercado laboral. Pero aún existen otras que, produciéndose de un modo más sutil, se suman para sostener esa situación. Cuando el entorno de trabajo está feminizado (enfermería, educación...) las cuestiones de la organización mencionadas en los párrafos anteriores parece que se invisibilizan; sin embargo esto no significa que no existan pues, aún en estos casos, los puestos de jefatura siguen ocupados mayoritariamente por hombres.

Por último, destacamos la importancia de una discriminación salarial genérica, a la que las mujeres entrevistadas aluden en varios momentos, que se refiere tanto al sueldo como a la discrecionalidad de los pluses en las empresas y a un conjunto de aspectos (confianza, promoción...) básicos para la satisfacción en el empleo. La dificultad para lograr estos beneficios en el empleo femenino se engloba en el concepto *techo de cristal*.

### 1.3. Familia

En general, podemos afirmar que en España se han producido avances importantes en materia de igualdad, por ejemplo en el ámbito legislativo, hasta alcanzar un Índice de Desarrollo relativo al Género que supera el Índice de Desarrollo Humano (PNUD, 2007); sin embargo, aún persisten muchas formas de desigualdad entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.

Según lo estudiado en la presente investigación, siguen siendo las mujeres las que llevan el peso de las tareas del hogar. Esta responsabilidad recae en ellas incluso cuando también trabajan fuera del él, es decir, cuando tienen un empleo. Para que se produzca un cambio en este aspecto las mujeres consideran necesario un cambio de mentalidad por parte de los hombres.

En este sentido, se aprecian algunas diferencias entre el discurso de las mujeres jóvenes y mayores entrevistadas. Las mayores tienden a reconocer y valorar la incipiente participación de los hombres jóvenes en el desempeño de las tareas

domésticas en mayor medida que las jóvenes. Entendemos que ello se debe a que aprecian diferencias al compararlo con lo que ellas han vivido en otras épocas. Entretanto, algunas mujeres jóvenes siguen denunciando que la educación familiar es aún distinta según seas hombre o mujer y que, una vez emancipados, son ellas las que tienen la preocupación constante de que las tareas del ámbito doméstico estén atendidas y de cómo compaginarlas con lo laboral. Aunque en ocasiones cuenten con algunos apoyos por parte de los hombres, éstos no asumen una responsabilidad equiparable a la de las mujeres en la búsqueda de nuevas soluciones para alcanzar la conciliación.

Algunas de las expertas consultadas, tanto en el marco teórico como en el trabajo de campo (Alberdi, 1999; Méda, 2002, Experta 2), señalan la necesidad de que se produzca, además de este cambio de mentalidad, una valoración social, económica y personal de las tareas domésticas. El resto de mujeres entrevistadas valoran personalmente el trabajo que suponen dichas tareas, pero no llegan a reivindicar su consideración social a través de un reconocimiento traducido a términos económicos. Observamos en este aspecto una contradicción aparente entre los discursos de las personas expertas y los de las propias mujeres consultadas. Pero quizá, más que de contradicciones debería hablarse de paradojas y complejidades con las que debemos contar para la conciliación de lo económico con lo afectivo y lo relacional, si se quiere realizar ésta desde un nuevo modelo que incluya la mirada de las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género.

También es necesario un cambio en el pensamiento de algunas mujeres, ya que con frecuencia caen en la permisividad, perpetuando un modelo tradicional e injusto en el reparto de estas labores, lo que les impide avanzar en la propuesta de alternativas que ayuden a poner en práctica nuevas formas de organización familiar.

En general, para alcanzar unas condiciones más justas y horarios más adecuados a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras se considera imprescindible un cambio de mentalidad en el ámbito empresarial. El modelo masculino de

organización sigue impregnando la esfera laboral. Las mujeres muestran su disconformidad con esto y reconocen en esa organización uno de los principales escollos, tanto para conciliar la vida laboral y la familiar, como para realizarse profesionalmente. En este sentido, son necesarios nuevos modelos de organización empresarial, más flexibles y centrados en la tarea, que permitan atender las necesidades laborales, pero teniendo en cuenta que también existen, y es preciso atender, las obligaciones familiares y domésticas.

Las medidas de conciliación promovidas por la Ley de Igualdad tendrían que dar respuesta a estas dificultades para lograr, de hecho, constituirse en ayuda en la concurrencia de las tareas del hogar y las profesionales. En este sentido, considero fundamental impedir que se entiendan estas medidas únicamente destinadas a mujeres, como se ha comprobado que viene ocurriendo a través de los resultados del trabajo de campo.

Las citadas obligaciones de las mujeres trabajadoras respecto a la esfera doméstica se ven ampliadas a menudo por la necesidad de prestar atención a personas dependientes. Dicha atención, como hemos ido analizando, también recae mayoritariamente en las mujeres, incluso cuando la persona dependiente no es familia directa suya sino de su pareja. Las medidas que se desarrollen en el marco de la Ley de Dependencia deberán conformarse como una respuesta pública que, en conjunto, logre liberar tiempo y energía para las mujeres.

### **1.4. Maternidad**

Lo analizado en el marco teórico y planteado en el trabajo de campo permite concluir que, si bien ha habido un pequeño repunte en el índice de natalidad en España, éste ha vuelto a descender por los momentos de crisis que atravesamos. Esto implica que las mujeres no llegan a tener el número de hijos e hijas que les gustaría, lo que conlleva graves consecuencias no sólo de cara a las expectativas

personales y familiares sino también para el conjunto de la sociedad, cuyo sistema de protección social se fundamenta en el necesario reemplazo generacional.

A esta baja proporción de natalidad contribuyen, fundamentalmente, variables que tienen que ver con aspectos de la organización familiar, aspectos laborales y aspectos socioeconómicos.

En primer lugar, los hombres comienzan a tomar conciencia de las responsabilidades que implica tener un hijo o una hija. A pesar de que las mujeres ven este hecho como un síntoma de madurez, ello también conlleva que la edad a la que se tienen los hijos e hijas se va retrasando. Además, esa toma de conciencia no siempre implica, como decíamos, un reparto equitativo de las tareas de mantenimiento del hogar y de cuidados de los y las menores, que siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Por otro lado la cultura empresarial, como señalé anteriormente, sigue sin facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres ni de mujeres. Esto hace que para las mujeres el hecho de tener un hijo o hija suponga aceptar complicaciones y cambios vitales. Aun así, cuando deciden tenerlos es asumiendo interminables jornadas (Durán, 1986; Artazcoz, 2002), con las consecuencias que ello conlleva para el ámbito laboral (reducción de jornada o abandono del puesto, reducción o suspensión de aportaciones a la Seguridad Social, menores posibilidades de promoción, etc.) y para la propia salud (cansancio, estrés, etc.).

Respecto a los aspectos socioeconómicos, en la actualidad las mujeres no sólo tienen en cuenta los elevados costes directos que implica el hecho de ser madre, sino también los costes indirectos que ello supone y a los que ya se hace referencia en el párrafo anterior. En conjunto, estos costes pueden hacer que una mujer decida no tener hijos, tener menos de los que desearía o renunciar puntualmente al empleo por la maternidad.

En este sentido, una de las necesidades más claramente expresada por las mujeres entrevistadas es la de la educación infantil. Es imprescindible la implementación de recursos para atender esta necesidad, bien como servicio público, bien como

prestación de las propias empresas, o mediante la conjunción de ambos. Aunque a corto plazo se necesite un aporte de recursos elevado, también lo son los beneficios económicos y sociales a largo plazo. Bustelo y Lombardo (2007) ponen de manifiesto las deficiencias de las diferentes administraciones españolas en este sentido.

También se estima necesario desarrollar actuaciones formativas encaminadas a concienciar sobre la importancia de promover y llevar a la práctica medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral. Por un lado, formación para que hombres y mujeres aprendan a convivir y resolver sus problemas en un nuevo entorno de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado de los y las menores, con nuevas soluciones organizativas aportadas por ambos. Por otro lado, formación para empresariado y mandos medios. Esta formación tendría dos vertientes: en primer lugar informativa ya que, en muchos casos, hemos observado que aún no se conocen las posibilidades de las leyes de Igualdad y Dependencia en materia de conciliación; en segundo lugar, una vertiente encaminada a explicar y descubrir ventajas económicas, corporativas o de otra índole que están asociadas a la implementación de medidas de conciliación dentro de la empresa.

Por último, destacamos del pensamiento de las mujeres la valoración de la maternidad como un bien común (Cigarini, 2006), una riqueza que la sociedad en su conjunto debe apreciar y cuidar. Son necesarios, por tanto, mecanismos para facilitar la maternidad, ya sean de carácter laboral, social, económico o personal, para que el peso de las obligaciones que conlleva traer criaturas al mundo no recaiga sólo en una parte de la humanidad, las mujeres.

### 1.5. Vida personal

Coincidiendo con otros estudios e investigaciones (Salvá y Nicolau, 2000; Gómez Bueno et al., 2001; Díez Gutiérrez, 2004; Genertar, 2006; Requena, 2008), una primera conclusión en este ámbito es que las mujeres son conscientes y se sienten satisfechas de sus avances en materia educativa. A pesar de ello, también les produce frustración el hecho de que estos avances no se vean reconocidos en lo laboral, permaneciendo en este caso el desequilibrio respecto a los hombres.

Entre los grupos de mayor edad, las mujeres entrevistadas que tuvieron carencias educativas en su infancia y adolescencia manifiestan tanto rebeldía y deseo de superación como satisfacción por los logros que han ido consiguiendo, mostrándose conscientes del origen social de estas carencias.

La asistencia a cursos de formación ocupacional y continua es satisfactoria. No obstante, la oferta es muy diversa, distante, con escasos resultados inmediatos para el empleo y aún poco coordinada. Por ello, se reclama una orientación más cercana a los entornos de convivencia de las mujeres. Asimismo, se considera necesario que la planificación de la formación tenga en cuenta sus preferencias y capacidades relacionales y afectivas.

El rendimiento, la comodidad y la satisfacción de la mujer son mayores cuando el ejercicio profesional coincide con sus preferencias personales. En este sentido se puede concluir que, según la percepción de sí misma, tiene una capacidad para integrar las esferas laboral, personal y familiar más alta que la de los hombres. Ambas razones están en la base de la reivindicación del derecho a expresarse y actuar en las diversas esferas de su vida personal desde esta diferencia, como mujeres.

Las mujeres valoran positivamente la dedicación a su familia. Viven las tareas domésticas y de cuidado de los demás como una posibilidad de compartir y aportar cada uno según sus saberes. Entendido desde la cooperación, esto es al mismo tiempo beneficio y enriquecimiento para todos y un modo de ampliar las posibilidades de que cada cual tenga un tiempo para sí mismo.

Se ha producido una evolución desde ser “ama de casa”, como papel central, a ser mujer-trabajadora-madre-ama de casa. Esto tiene una importancia trascendental para la vivencia de autonomía personal y económica, de realización profesional e individual de la mujer; pero también le acarrea problemas y sentimientos contradictorios, de liberación y culpa por la ausencia. Vivirse como responsable en la esfera laboral y doméstica es lo que le produce el síndrome de la doble presencia y doble ausencia, o como lo expresaba una de las mujeres entrevistadas, siente que *“si ella falla, falla todo”*.

El reparto no equitativo de las tareas domésticas, de las que se benefician todos los miembros de la familia, así como el papel implícito de la mujer como la que gobierna, dirige y da órdenes en el hogar, conllevan posturas no deseadas e incómodas. Situaciones que son vividas, sobre todo por ella, como un abuso, como una ruptura en sus expectativas sobre lo que significa tener una pareja afectiva y, en ocasiones, una falta de respeto a la dignidad de la mujer.

Las mujeres más jóvenes viven su proyecto de vida personal con mayor independencia de los estereotipos sociales; esta mayor libertad, aunque genera problemas y sufrimiento personal, permite introducir cambios en los entornos más cercanos, como el familiar.

Los cambios en la estructura familiar (mujeres jefas de hogar, divorcio, etc.), como señala Goody (2001), unidos a la permanencia de estereotipos sociales que sobrecargan a la mujer de tareas domésticas, influyen en su desarrollo personal y en su salud. El estrés y el cansancio por la triple jornada (Balbo, 1994; Moreno, 2003), el síndrome de la doble presencia y doble ausencia, etc., reclaman medidas de protección social pensadas para que no queden desatendidas las funciones que, históricamente, han venido desempeñando las mujeres para proteger el trabajo de los hombres y de las cuales en la actualidad deben descargarse.

Esta perspectiva aporta datos imprescindibles para las medidas de conciliación y para la aplicación de la Ley de Igualdad, ya que pretenden alcanzar el objetivo de

que la mujer, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, logre su desarrollo personal con autonomía económica.

También la falta de valoración profesional y los obstáculos sociales y laborales vinculados a estereotipos de género (maternidad, principal responsable de cuidar la descendencia, prejuicios sobre el absentismo laboral...) representan especiales dificultades a la hora de que las mujeres puedan realizar su proyecto personal de vida.

### **1.6. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Como punto de partida en este último ámbito destacamos dos ideas que resultan fundamentales para una correcta comprensión de las propuestas de cambio específicamente relacionadas con las medidas de conciliación. Por un lado, éstas no deben ser algo exclusivamente dirigido a personas con cargas familiares. Por otro, las medidas de conciliación deben ir dirigidas tanto a hombres como a mujeres si se quiere conseguir que sean efectivas.

Entendemos el valor fundamental del trabajo como medio para proveer los recursos económicos necesarios para vivir con dignidad, así como un entorno de reconocimiento y relación socio-profesional de las personas. Sin embargo, el tiempo de trabajo no es el único tiempo de vida. Este último debe incluir momentos para el desarrollo de intereses personales, formativos, familiares, etc., lo que hace necesarias las medidas de conciliación, independientemente de que se tengan o no cargas familiares.

Las personas dependientes son responsabilidad de todos y todas, por lo que las medidas de conciliación deben establecerse desde su necesidad, tanto para los hombres como para las mujeres. Pensarlas sólo para la mujer significa la reproducción de unos prejuicios que perjudican tanto a ésta como al hombre, como por ejemplo la idea de que los hijos e hijas importan menos a los padres que a las madres.



La conciliación pensada sólo para mujeres repercute negativamente en la carrera profesional de éstas y en las posibilidades de obtener los beneficios económicos que se derivarían de la inversión realizada, por ejemplo, en relación al nivel educativo. Estas consecuencias negativas desde el punto de vista individual también tienen derivaciones en el plano social ya que, como se ha comentado, las mujeres tienen en la actualidad un nivel educativo alto al que el sistema público ha contribuido con recursos económicos; y no parece adecuado que el actual sistema de protección social realice una inversión que impediría el retorno socio-económico de dicha formación (Méda, 2002; Sagardoy, 2004; Mercadé, 2007).

Paradójicamente, cuando ambos cónyuges trabajan, si tienen descendencia es ella la que con mayor frecuencia reduce la jornada para cuidar de la familia. La consecuencia es que trabaja más, gana menos, cotiza menos y pierde derechos. En este sentido, son necesarios cambios urgentes en las medidas para desarrollar la conciliación y la protección social con equidad.

Para desarrollar la conciliación de manera equitativa entre ambos sexos, las principales dificultades que señalan las expertas y las mujeres consultadas son:

- a) Rigidez de los horarios, que impide la organización flexible del tiempo de trabajo con la que se podría responder adecuadamente a las necesidades de las empresas, la familia y las propias como personas.
- b) Extensión de los horarios. Existen multitud de tiempos muertos durante la jornada laboral. Como son las pausas largas de comida, que no siendo contabilizados como tiempo de trabajo hacen que aquélla se prolongue durante prácticamente todo el día.
- c) Prolongación de la jornada laboral como falsa demostración, en muchos casos, de interés y dedicación hacia la empresa. Importancia desmesurada al simple hecho de *estar* en la empresa, pues a veces se establecen reuniones y conversaciones informales en las que se generan los nexos y relaciones de poder.
- d) Valoración inadecuada del trabajo realizado, que a veces responde a criterios de presencialidad y disponibilidad, más que a resultados reales

obtenidos. Esto se corrobora con el dato de que España tiene unos índices de productividad muy bajos, a pesar de estar entre los países en los que más horas de trabajo se realizan.

El estudio de campo ha corroborado y puesto de manifiesto la conveniencia de establecer nuevas formas de organización del trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar: teletrabajo, guarderías en las empresas, adecuar los horarios laborales a los escolares, valoración del trabajo por objetivos, flexibilidad regulada... Éstas y otras alternativas que puedan generarse deben procurar impedir que las mujeres se vean obligadas, como última posibilidad, a salir parcial o totalmente del mercado de trabajo cuando son madres, al enfrentarse al hecho de que no pueden compaginar su nueva situación con sus responsabilidades laborales.

En ocasiones las medidas de conciliación se basan en recursos no formales generados por las propias familias, por ejemplo, abuelos y abuelas. La demanda más reiterada es que la administración establezca medidas y recursos suficientes, a fin de poder responder a las necesidades de cuidado a personas dependientes y a las tareas del ámbito familiar sin quebranto para el empleo de la mujer. Por otra parte, entendemos que esto tendría el valor añadido de ampliar otro nicho de empleo regulado.

Las medidas legislativas actuales permiten un cambio de modelo en la organización empresarial, como demuestran algunas experiencias de flexibilidad horaria, teletrabajo, etc. Es necesario un esfuerzo por parte de las administraciones públicas y agentes sociales (empresarios y sindicatos) que haga posible la incorporación de la mirada de las mujeres ante esta problemática, así como en la puesta en práctica de medidas de conciliación y protección social y en la valoración de los resultados de éstas. Los cambios más importantes que se demandan ante los retos de este nuevo modelo son:

- a) Cambio de mentalidad, tanto en los hombres como en las mujeres, que ponga en valor el trabajo que éstas realizan dentro y fuera del hogar, y

que rompa estereotipos que impiden una inserción laboral igualitaria para las mujeres.

- b) Formación de mandos intermedios, como encargados de llevar a la práctica las medidas de conciliación dentro de su departamento o empresa.
- c) Nuevas formas de organización y valoración de los tiempos de trabajo y de formación, que faciliten su integración, el aprendizaje a lo largo de la vida y una valoración más humanizada del trabajo desarrollado por las personas.
- d) Coordinación de los horarios laborales y escolares, así como la generación de infraestructuras que permitan suplir los tiempos en los que los escolares no asisten a la escuela y sus progenitores tienen que trabajar.
- e) Asegurar el papel fundamental de la administración pública, como garante del derecho y sancionador de sus incumplimientos. En la actualidad existe un marco normativo que permite un cambio en el modelo de organización del trabajo de todas las empresas, independientemente de su tamaño y sector de actividad; pero se necesita potenciar la labor de información y acción en las medidas a adoptar para su desarrollo, vigilancia, mejora y sanción en el caso de que no sean aplicadas.

Para finalizar, tomo las palabras de Isabel Guerrero, Vicepresidenta del Banco Mundial para el Sur de Asia, en entrevista concedida a El País Semanal en el año 2008: “Falta un liderazgo más femenino. El mundo estará mejor cuando los líderes se sientan mejor con su parte femenina, esa que siempre mira a todo el mundo, si alguien se ha rezagado, si se han escuchado todas las voces...”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El País Semanal, 1679, 16 (30-11-08). Disponible en <http://www.elpais.com/especial/protagonistas/2008/isabel-guerrero.html>

### 2. Propuestas

A lo largo de esta tesis sobre el papel de la educación en el acceso al mercado de trabajo y el mantenimiento en el empleo, en la conciliación de la vida familiar y en el proyecto de vida de las propias mujeres, se han puesto de manifiesto aspectos que precisan análisis hechos con la perspectiva de adoptar medidas concretas, con propósitos definidos y orientados a la realización de acciones políticas, sociales, educativas, laborales y personales, que permitan mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de un modo equitativo para hombres y mujeres.

Puesto que queda tanto camino por recorrer para conseguir una sociedad justa, me parece necesario proyectar los resultados de mi investigación formulando propuestas de mejora que considero de carácter prioritario.

Teniendo en cuenta los momentos de crisis socioeconómica que vivimos, cabe pensar que no es un momento oportuno para plantearlas, pues una respuesta común e inmediata será “no hay dinero”. Sin embargo, desde mi perspectiva considero más productivo socialmente sostener que el dinero es un recurso que, como tal, está. La cuestión de a qué se destina es una cuestión de prioridades políticas, económicas, sociales... incluso ideológicas, por lo que entiendo que las siguientes propuestas implican medidas factibles y que, en la mayoría de los casos, es más una cuestión de voluntad que de recursos.

#### ***Proyecto personal de vida de las mujeres en condiciones de equidad y de igualdad de oportunidades***

A lo largo de la tesis, tanto en el marco teórico como en el trabajo de campo, se ha puesto de manifiesto que las mujeres reconocen y asumen las responsabilidades derivadas del trabajo en el hogar y del cuidado de las personas que conviven en el hogar como propias, mientras que los hombres asumen un papel secundario y de apoyo, en lugar de entenderlas como una responsabilidad compartida (Carrasco, 1991; Martín Palomo, 2008).

Esto significa que tanto ellas como ellos entienden que existen obligaciones que la mujer tiene que atender de manera personal necesariamente, sin delegar, y esta creencia estereotipada es sustentada socialmente. Además, como ya han evidenciado otros estudios (Suarez, 2006: 2) “una relación persona-trabajo cargada de estereotipos y connotaciones sexistas tiene consecuencias importantes para el desarrollo personal” y profesional de las mujeres. Se hace por tanto preciso analizar estos estereotipos y los mecanismos a través de los cuales se transmiten, con el fin de cuestionarlos y superarlos mediante modelos de relación entre hombres y mujeres más equitativos que los actuales.

A su vez, la división sexual del trabajo está en la base de muchas de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos analizados en esta tesis. Es preciso, por ello, elaborar protocolos de orientación hacia buenas prácticas empresariales que eliminen los estereotipos de género en las relaciones persona-trabajo, así como el sexismo en la asignación de puestos, tareas y salarios.

La incorporación de la mujer al mercado laboral y los cambios en la estructura familiar (madres solteras, divorcio, etc.), unidos a la permanencia de estereotipos sociales que sobrecargan a la mujer de tareas del hogar y de cuidado, influyen en su desarrollo personal y en su salud. Evitar que queden desatendidas las funciones que, históricamente, han venido desempeñando las mujeres para proteger el trabajo de los hombres y, al mismo tiempo, alcanzar el objetivo de que la mujer logre su desarrollo personal con autonomía económica, reclama, entre otras, medidas de protección social realizadas desde las posibilidades que abren las leyes de igualdad y de dependencia, las cuales están aún por desarrollar.

La construcción de un proyecto personal de vida, propio de cada mujer, debe partir de la equidad e igualdad de oportunidades como principios fundamentales, ya plasmados en la legislación educativa y laboral española. Pero para apoyar este proyecto es preciso que las medidas de protección social logren tanto consolidar lo alcanzado como ampliar la sensibilidad social hacia la discriminación por cuestión de género, de modo que el estatus de la mujer en España sea equiparable a su crecimiento sociopolítico y económico.

### *Educación-formación inicial, ocupacional y continua*

En el trabajo de campo ha quedado demostrada la idea, ya avanzada en otros estudios analizados (Cabello, 1997; Jover, 2005; Suárez, 2006), de que las mujeres, como seres adultos con una trayectoria de vida, son heterogéneas; y, por tanto, sus necesidades educativas también lo son. Si bien en todas se manifiestan diferencias de género que requieren ser tratadas con esta perspectiva, nuestros datos confirman que las mujeres de mayor edad tuvieron menos recursos y oportunidades, desde su adolescencia y juventud, así como mayores responsabilidades económicas y familiares. Por ello, las respuestas educativas que se arbitren deben tener en cuenta los diferentes grados de discriminación, a fin de establecer apoyos priorizando aquellas mujeres que menos recursos tienen para enfrentarse al empleo y que, en general, tienen más dificultades para superar los cambios de un modo permanente y progresivo a lo largo de su recorrido vital.

Se ha confirmado en la tesis la existencia de una segregación en la formación en función del género, que tiene un reflejo posterior en el mercado laboral. En consecuencia, se hace preciso actuar tanto desde la organización empresarial como desde el sistema educativo.

Por una parte, esta segregación se ve apoyada por la actual organización empresarial, tanto en los sectores de producción muy masculinizados como en aquellos de mayor presencia femenina. Por ello es necesario, como indica Cristina Borderías (2001), leer el mundo no desde la lógica empresarial sino desde la lógica del cuidado; por ejemplo, sería importante organizar los horarios laborales en función de las necesidades familiares, que varían a lo largo del tiempo, y no como sucede en la actualidad, supeditando y organizando la vida de las familias para hacer posible el desempeño de una profesión.

Por otra parte, el sistema educativo debe potenciar un modelo realmente coeducativo en la escuela y no segregador, tanto en la orientación como en la formación profesional (Santos Guerra, 1984; Moreno, 2000). Esto puede conseguirse haciendo un uso no sexista del lenguaje; trabajando de manera

explícita la igualdad de género; ofreciendo modelos de mujeres en sectores y/o puestos ocupados mayoritariamente por hombres; orientando al alumnado atendiendo a sus capacidades, limitaciones y preferencias independientemente de su sexo; etc.

### *Planificación adecuada de la oferta de formación para el trabajo*

Los constantes cambios en los modelos y procesos productivos, así como la incorporación de tecnologías de la información y de la comunicación en todas las facetas de la vida personal, social o económica han hecho que la distribución lineal del tiempo en tres periodos (tiempo de formación – tiempo de trabajo – tiempo de jubilación) ya no sea válida. En la actualidad no es discutida la necesidad de que las personas han de formarse a lo largo de toda la vida y por ello es preciso establecer nuevas estructuras de formación que se lo permitan, tanto por el bien de las personas como por el bien de los sistemas productivos.

Se han de reconocer grandes avances en el campo educativo y en la oferta de formación ocupacional para mujeres, así como las capacidades de éstas para aprovechar los recursos y oportunidades que ello representa. No obstante, también se aprecian deficiencias en el modo de hacer la difusión de estos recursos que, con frecuencia, sólo llegan a las mujeres que ya están en los circuitos de formación. Por ello es recomendable, además de coordinar la oferta existente, realizar la difusión por diversos cauces y procedimientos que aseguren que la información llega a quien la necesita.

Para mejorar la planificación cabe destacar las siguientes propuestas:

- a) Priorizar los cursos que mejor se ajusten a los rasgos diferenciales y las capacidades relacionales, de cuidado, educativas... de las mujeres, logrando revalorizar laboralmente los puestos de trabajo en los que éstas se ejercen.
- b) Hacer una oferta formativa más amplia y mejorar la difusión y calidad de la misma integrando lo personal, lo social y lo profesional.

- c) Que la formación no discrimine por razones de género y que se traduzca en posibilidades reales de empleo para las mujeres. Si se pretende atender las necesidades específicas de éstas es fundamental que los cursos de formación incluyan la perspectiva de género para corregir determinados valores o estereotipos que afectan negativamente al desarrollo profesional de las mujeres.
- d) Organizar los horarios de formación teniendo en cuenta la necesidad de conciliación con responsabilidades familiares (especialmente el horario escolar de hijos e hijas menores), laborales o de otro tipo, que vienen siendo atendidas por la mujer adulta; pues en la actualidad, igual que ocurre con los puestos de trabajo, están planificados bajo la lógica de que hay una persona que se encarga de las tareas de cuidado.
- e) Profundizar en el desarrollo de aquellas metodologías de aprendizaje que faciliten el acceso y seguimiento de la formación por parte de las mujeres, independientemente de cuál sea su situación personal o familiar. La investigación ha puesto de manifiesto que, a pesar de que las mujeres jóvenes tienen un nivel educativo alto, a partir de que adquieren responsabilidades familiares su participación en procesos de formación descende. Aunque en la actualidad existen modalidades de formación (distancia o teleformación) que favorecen la participación de mujeres, urge la realización de estudios que establezcan indicadores de calidad y que permitan el desarrollo de procesos de acreditación con prestigio asociados a estas modalidades.
- f) Procurar la proximidad de la formación y la orientación laboral a los hogares; ofertar cursos en una franja horaria amplia, que permita compatibilizarlos con las obligaciones familiares; y favorecer tiempos de formación presencial, que faciliten el contacto con personas en situación similar a la propia, son recursos que han mostrado ser eficaces.

Para atender la diversidad de necesidades de las mujeres es preciso planificar una diversidad de itinerarios formativos. Éstos deberán considerar las diferentes trayectorias profesionales y vitales de las mujeres, así como la posición personal de cada mujer respecto al empleo.



Un buen estudio previo de necesidades y factores de éxito de la formación, realizado con perspectiva de género, es necesario. Dicho estudio tendría que considerar tanto factores internos (motivación, intereses, valores, actitudes y percepciones en relación con el empleo) como factores externos (contexto laboral, familiar, social, económico y cultural, entre otros).

### ***Establecer mecanismos para frenar y corregir la segregación por género***

A lo largo de esta tesis se ha puesto de manifiesto que la segregación por género en la formación está afectando negativamente al desarrollo profesional de las mujeres. (CIDE-Instituto de la Mujer, 1998; Salvá y Nicolau, 2000). Éstas se forman y trabajan en sectores y ocupaciones con una mayor temporalidad y precariedad laboral, a la vez que con un menor salario.

En la actualidad existen mecanismos de orientación diferenciados en función de si se está en educación obligatoria, en formación profesional, en educación superior, en situación de desempleo o trabajando. Tales mecanismos actúan de manera independiente, siguiendo protocolos estandarizados de actuación.

Sería conveniente apostar por el desarrollo de un sistema integral de orientación profesional, tanto de los estudios como del mercado de trabajo, que contrarreste y modifique esta segregación por razón de género. Un sistema que incorpore desde el lugar donde se genera hasta los entornos donde se sufren las consecuencias de dicha segregación (Aguirre, 2002). Este sistema integral debe comenzar en la formación inicial y mantenerse durante toda la vida laboral de las personas, interrelacionando aspectos relativos a lo personal, lo social y lo laboral. Se trata de alcanzar un procedimiento que aúne y reconduzca las actuales iniciativas destinadas a la orientación para el desarrollo de itinerarios personales-profesionales de todos y todas, bajo los principios de la Educación Permanente.

***Formar en la concienciación de la equidad como algo necesario para todas las personas y que debe implicar a todas las partes implicadas.***

La investigación ha evidenciado un desconocimiento de las posibilidades reflejadas en las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; pero, sobre todo, una falta del grado de concienciación sobre el problema necesario para hacer realidad estas medidas. Se ha detectado una importante falta de información, tanto en el empresariado como en las propias mujeres y hombres, sobre la Ley de Igualdad y Ley de Dependencia actualmente vigentes, así como de las medidas aprobadas respecto a permisos, excedencias, etc., para el cuidado personas dependientes; pues, si bien se sabe de su existencia, no se conoce de forma concreta cómo afectara al trabajo. También se ha puesto de manifiesto la escasa difusión de buenas prácticas, o de soluciones adoptadas por las empresas y las familias, que hayan demostrado su eficacia para facilitar la conciliación. Es por ello necesario potenciar la información sobre estos aspectos de modo específico y asociado a situaciones reales en los diferentes sectores productivos.

Por otra parte, en muchos casos se entiende que las medidas de conciliación que contiene la Ley son una cesión voluntaria del empresariado a sus empleados y empleadas y de los hombres hacia las mujeres, pero no lo que realmente son: un derecho de las personas y una obligación legal. Urgen acciones de sensibilización y concienciación sobre el verdadero significado y valor de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que rompan los estándares por los que se han entendido como ayudas a las mujeres que deciden trabajar, quienes además deben cumplir con su obligación del cuidado del hogar y las personas dependientes. Para ello es fundamental eliminar la neutralidad en la ley y, puesto que la realidad actual de hombres y de mujeres es distinta, las medidas para ser justas han de ser también diferentes y acordes con el nuevo modelo social en el que los roles del hombre y la mujer en la sociedad, en la empresa y en la familia tradicional, han cambiado. Un nuevo modelo social necesario, además, para que el actual sistema de protección social sea sostenible y universal.

### *Situación laboral de las mujeres y beneficios de su incorporación al mercado de trabajo*

A lo largo de la tesis he intentado demostrar, junto con otros estudios, la importancia que tiene la incorporación de la mujer al mercado laboral, entre otras cuestiones, para el mantenimiento del sistema de protección social. Esto adquiere especial relevancia para aquellas mujeres cuyo nivel educativo es alto, ya que en su formación se han invertido unos recursos públicos que necesariamente deberían tener una devolución a dicho sistema público para que éste pueda sostenerse.

Sin embargo, tal incorporación no se está produciendo de forma equitativa respecto de los hombres. Como ya he mencionado, las mujeres se incorporan en puestos de trabajo y sectores con mayor temporalidad y precariedad; desarrollando un mismo puesto de trabajo, reciben un salario menor que los hombres; con un mismo nivel educativo, ocupan puestos de inferior categoría; a pesar de su mejor preparación, ocupan puestos de dirección en menor medida que los hombres; etc. Se hace necesario seguir profundizando en las diferentes formas en las que se materializa la discriminación laboral y, dado que ésta persiste independientemente de la formación profesional, llegar a comprender cuáles son sus mecanismos en función de los sectores de actividad, nivel educativo, entorno económico-social, modos de sentir y pensar de las mujeres, etc.

Estas situaciones de discriminación se mantienen incluso en sectores altamente feminizados y, como el trabajo de campo puso de manifiesto, no siempre son percibidas por las mujeres. Es por ello necesario visibilizar aquellas situaciones en las que se está produciendo discriminación, para que tanto los hombres como las mujeres seamos conscientes de la realidad que estamos generando y viviendo, y para desarrollar mecanismos de transformación y mejora.

También se ha puesto de manifiesto que en la actualidad persiste una organización del trabajo pensada por y para los hombres, que está generando situaciones perversas para el desarrollo personal, social, familiar y laboral sobre todo de las

mujeres, pero también de los hombres. La actual situación de crisis económica, productiva y social ha abierto nuevas dudas sobre este modelo organizativo que da lugar a importantes pérdidas económicas y sociales. Parece claro que la solución no está en promover la supervivencia del actual modelo organizativo y de gestión, sino que es preciso generar uno nuevo. Un modelo organizativo que sea más respetuoso con las personas a la vez que valore el trabajo realizado, es decir, que permita establecer procesos de trabajo que incrementen la productividad real sin reproducir estereotipos meramente formales, como la presencialidad, que no garantizan resultados efectivos desde el punto de vista personal ni económico.

### ***Maternidad-natalidad***

#### ***Legislación***

Insistiré en la necesidad de dar una mayor difusión a la Ley de Igualdad en los aspectos relativos a natalidad, maternidad y paternidad, potenciando un mayor uso de las actuales medidas tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

Por otra parte se necesitan ayudas y orientaciones en el uso y disfrute de las medidas asociadas a la maternidad y la paternidad, especialmente de las que se pueden compartir; evitando así que, como ocurre en la actualidad con el permiso de maternidad, sea la madre y beneficiaria del mismo la que renuncie a parte de su derecho para que el padre pueda también disponer de tiempo para la crianza del recién nacido. Sería muy conveniente la obligación legal de tomar el permiso de paternidad, pues facilitaría un cambio en el significado que se da al nacimiento de un hijo o una hija en las empresas, y especialmente en sus consecuencias para la vida profesional de las mujeres; al mismo tiempo, supondría una nueva posibilidad para el reparto más equitativo de las tareas familiares. En este sentido, la propuesta sería equiparar el permiso de paternidad al de maternidad, siendo éste intransferible: de este modo se contribuiría a una mejor distribución de las responsabilidades en el hogar y de las consecuencias de la misma.

### ***Cuidar la maternidad y apoyar el aumento de la natalidad como bien social***

Las medidas de carácter personal que, dentro del sistema de protección social, se adoptan para favorecer la maternidad (orientación sobre cuidados y asistencia médica, permisos...), deberían incrementarse e incluir otras relacionadas con la orientación laboral, los apoyos económicos, el asesoramiento sobre diverso tipo de ayudas, etc., tendiendo a promover el aumento de la natalidad.

Pensar en un sistema de atención a las mujeres con esa serie de medidas coincide con la apreciación de que la sociedad tiene que cuidar la maternidad. Las mujeres son las que tienen los hijos y las hijas. Pero el traer criaturas a este mundo no puede ser sólo responsabilidad de ellas, porque esto repercute en diversos aspectos del desarrollo civil y social; por ejemplo, el mantenimiento del sistema de protección social para todas las personas, que precisa de un nivel de natalidad facilitador del reemplazo generacional.

Se trataría, por tanto, de dar una respuesta integral a las mujeres desde distintos ámbitos y con diferentes recursos y servicios, para facilitar que puedan ser madres y que afronten esa maternidad con garantías en todos los ámbitos de su vida: laboral, familiar, personal... No tiene sentido pensar que por ser las mujeres quienes traen más vida al mundo deben hipotecar parte de su vida, su puesto de trabajo y su futuro profesional, además de incrementar el trabajo en el hogar y las tareas de cuidado, con la ya mencionada triple jornada. Es preciso, en consecuencia, evitar que esas falsas creencias hipotequen el futuro del sistema de protección social.

### ***Medidas laborales para apoyar la maternidad y la paternidad***

La investigación ha mostrado que la maternidad supone para las mujeres un freno en su carrera profesional, debido a concepciones estereotipadas y erróneas sobre sus consecuencias laborales y también a que el proceso de incorporación laboral ha supuesto, como ya hemos reiterado, introducirse en un mundo “definido y

construido por y para los hombres” (Borderías, 2001: 13) que penaliza a las mujeres por el hecho de ser y comportarse como tales.

No podemos pensar que las empresas verán y cuidarán los beneficios sociales y económicos del incremento de la maternidad si éstos no se pueden reflejar fácilmente en su cuenta de resultados a corto plazo. Es por ello que una posible solución sería la regulación legal de ayudas concretas y suficientes para facilitar la maternidad y la paternidad, de modo que las empresas puedan ser obligadas a cambiar su organización en favor de la lógica del cuidado. Sería importante complementar estas acciones con programas de formación para mandos medios y personal de dirección, orientados a que estas personas vean también los beneficios que supone la maternidad tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto.

Consideramos fundamental que desde la empresa se conjugue la posibilidad de disfrutar permisos parentales amplios con la de poder continuar con la carrera profesional, sin favorecer situaciones de desigualdad. Ello unido a facilitar el disfrute de días de asuntos propios, la flexibilidad negociada de horarios laborales, un servicio de actividades infantiles (campamentos, etc.) y servicios de asesoramiento personal y familiar deberían constituir parte del conjunto de medidas convergentes para ampliar los medios de apoyo a la maternidad y la paternidad.

### ***Servicios sociales para atender las necesidades de las madres y las de la infancia***

Destacamos la necesidad de lograr la universalización de la educación infantil pública de 0 a 3 años. España, en relación a otros países europeos, fundamentalmente nórdicos, se encuentra en niveles muy bajos en cuanto a la tasa de cobertura en estas edades (Bustelo y Lombardo, 2007). Como ya hemos apuntado antes, los costes inmediatos de esta acción se verían compensados a largo plazo, tanto desde un punto de vista económico, por la creación de empleo regulado, como de bienestar social para las familias. Esta medida contribuiría a un

incremento de la natalidad ya que, como se ha puesto de manifiesto, el número de hijos e hijas que tienen las mujeres es inferior al deseado.

Respecto a esta medida es preciso denunciar la actual política educativa de la Comunidad de Madrid, favorecedora de que la atención a esta etapa educativa sea asumida por la empresa privada, primando el carácter asistencial sobre el educativo. A pesar de que incluso se esgrimen argumentos como favorecer la conciliación laboral, tal política va en detrimento de proyectos educativos de escuelas infantiles públicas que vienen demostrando capacidad para favorecer el desarrollo integral de las criaturas y actuar como agentes de compensación de desigualdades sociales.

Entretanto, la creación generalizada de escuelas infantiles dentro de las empresas se ve por expertos e informantes como una buena solución intermedia, que ayudaría a conciliar la maternidad y la paternidad con la vida laboral, sin perder de vista el carácter educativo que la educación infantil ha de tener. Muchas de las mujeres entrevistadas estarían dispuestas a colaborar económicamente para hacer frente al gasto que supondría su puesta en marcha; especialmente porque entienden que, sin menoscabo de las medidas que disponga la administración educativa, establecer este servicio próximo a la empresa permite una respuesta más adaptada a las necesidades concretas de sus empleados y empleadas que aquellas que se establecen desde la iniciativa privada, exclusivamente.

### ***Familia tradicional y nuevas estructuras familiares***

Los grandes avances de la mujer en lo educativo y su incorporación al mercado laboral han generado nuevas necesidades en lo familiar que le afectan especialmente (Goody, 2001). Resolver los problemas derivados de que la sobrecarga del trabajo del hogar sea mayoritaria y principalmente para la mujer, como consecuencia de una discriminación persistente en el reparto del mismo, debe ser objeto prioritario de las medidas que se adopten. Esto es necesario en las familias tradicionales y, especialmente, en el caso de familias monoparentales.

### ***Legislación***

Varias de las mujeres entrevistadas reclaman y proponen el desarrollo de las medidas relacionadas con la Ley de Dependencia, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Apoyando esta postura considero esencial que, cuando en el hogar haya personas dependientes, la familia pueda contar con el apoyo de centros públicos que les presten una atención profesional y con recursos económicos para asumir su cuidado en el seno familiar, sin que este cuidado continúe recayendo principalmente (exclusivamente en muchos casos) sobre la mujer de la familia.

También serían necesarias algunas medidas contra la discriminación económica que supone el hecho de asumir más tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes. Entre estas medidas Pazos (2008b) señala: la individualización total del IRPF; que las prestaciones y/o desgravaciones para el cuidado de personas dependientes no estén condicionadas a la inactividad laboral de la persona que va a asumir esa responsabilidad; y un servicio público de atención a la dependencia.

### ***Valoración social del trabajo doméstico***

Según lo estudiado en esta tesis las mujeres realizan una triple jornada que, en lo relativo a la realización de tareas domésticas y al cuidado de personas dependientes, no es reconocida ni valorada en la medida que se merece (Carrasco, 1991; Martín Palomo, 2008).

A pesar de que la incorporación de la mujer al mundo laboral es un hecho que supone, entre otros, beneficio para el actual sostenimiento del sistema de protección social, esta incorporación no se está produciendo de forma equitativa respecto a los hombres. Supone un esfuerzo por hacer compatibles las tareas laborales y del hogar y, tal como se refleja en la investigación, cuando la mujer no puede realizar estas últimas sigue siendo la responsable de su organización cuando puede contratar a otra persona, generalmente mujer y de forma precaria, para ayudar en estas labores. Es necesario que esta situación sea mejor organizada y, al



tiempo, que el trabajo de las empleadas del hogar sea dignificado, mejor pagado y con mayor protección social.

La responsabilidad por la realización de esta triple jornada está teniendo consecuencias muy negativas para la inserción de la mujer en el mundo laboral, ya que su incorporación a éste no ha implicado la incorporación del hombre a las tareas domésticas en la misma medida, por lo que la mujer no abandona las tareas del tradicional rol de ama de casa. Entre estas consecuencias negativas, como ya se señaló, se encuentran nuevas enfermedades profesionales como el síndrome de la doble ausencia/doble presencia.

En consecuencia se hace necesario establecer medidas específicas que fomenten un nuevo modelo de relación en el ámbito doméstico más equitativa y sana para hombres y mujeres, entre las que cabe destacar:

- a) Acciones de concienciación y sensibilización sobre la importancia de un reparto equitativo de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Como ya se ha comentado, algunos de los canales a través de los que se transmiten los estereotipos escapan de los ámbitos formales de educación; y, por tanto, es preciso abordarlos y transformarlos desde los espacios formales y no formales, utilizando los mismos medios con los que se transmiten los prejuicios y cambiando su discurso reproductor.
- b) Revalorización y reparto de las tareas del hogar, no sólo entre mujeres y hombres, sino también haciendo partícipes de estas responsabilidades a los hijos e hijas en función de la edad. Esto nos ayuda no sólo a descargar a la mujer de trabajo, sino también a que todas las personas descubramos y valoremos positivamente la importancia que tienen estas tareas para nuestras vidas. Además, trabajando con las generaciones nuevas facilitamos cambios para el futuro.
- c) Formación en habilidades de comunicación, relaciones interpersonales y habilidades de negociación dentro del ámbito familiar. Esta formación, muy implantada en el ámbito empresarial, es prácticamente inexistente en el ámbito familiar, donde sólo se aplica de forma indirecta cuando los conflictos dentro de la unidad familiar provocan la ruptura. El afecto y el cariño dificultan el distanciamiento e impiden poder tratar con

imparcialidad los aspectos en los que se genera conflicto. Es por tanto necesario enseñar a los hombres y las mujeres formas de comunicación que posibiliten abordar los problemas desde la escucha mutua, sin imposiciones de una parte y sin generar desgaste en la unidad familiar.

- d) Establecer mecanismos que permitan una valoración social y económica del trabajo doméstico ya que es necesario que recuperemos el valor que los cuidados tienen para la vida, de manera intrínseca y ética (no sólo en cuanto a valor económico o temporal). Es una cuestión, desde mi punto de vista, de justicia social.

Esta propuesta merece una aclaración ya que, como se ha visto al analizar el trabajo de campo, las mujeres entrevistadas valoran explícitamente el valor afectivo que tiene cuidar y atender la felicidad de los suyos; sin embargo no se plantean que este valor deba reflejarse económicamente. Dentro del hogar se dan dos tipos de trabajo: las tareas de mantenimiento del hogar, que si bien están en parte mercantilizadas, como hemos visto, también están minusvaloradas; y las tareas de cuidado de los miembros de la familia, a las que ni se puede ni creo que se deba poner precio. Sin embargo, en el modelo actual de sociedad parece que todo se puede comprar y vender y, en consecuencia, a lo que no se le puede poner precio, se le saca del mercado y, por tanto, le negamos su valor. Lo contradictorio es que hagamos esto con lo que tiene un valor incalculable e ineludible para todo ser humano y que como tal requeriría un alto y consciente reconocimiento social.

Lo que hoy resulta innegable, al menos desde la mirada de las mujeres, es que son empleadas, madres, hijas, enfermeras, limpiadoras, decoradoras, psicólogas, economistas, maestras... y que ellas saben que estas funciones son útiles y necesarias socialmente. Pero, aunque sean conscientes de que saben desarrollarlo, aprecien y se sientan bien en este papel, no perciben una valoración social equiparable del mismo y son, cada vez más, conscientes de las consecuencias negativas de tal situación.

La sabiduría de las mujeres les ha permitido buscar alternativas y soluciones a los problemas que vivir como mujer les ha ido presentando en el camino (Piusi y

Bianchi, 1996). Así lo han estado haciendo a lo largo de los siglos. Se trataría ahora de contar con ese saber para implementar medidas que lo reconozcan y le concedan espacios sociales de crecimiento, allanando obstáculos, superando prejuicios, desigualdades y dificultades históricas, tanto para ser más justos como para poder aprovechar y disfrutar más de sus cualidades en todos los órdenes de la vida.

### ***Conciliación***

Como propuesta general, parece necesario conocer y desarrollar las directrices europeas para coordinar y “consolidar una red de recursos” (Suárez, 2006: 109) de forma que se potencie la eficacia y la rentabilidad de las medidas que se adopten. Esta red de recursos no puede pivotar sobre las medidas no formales que generen las familias, por ejemplo acudir a los abuelos y abuelas. La administración debe conocer el grado de las necesidades de atención al ámbito familiar y de cuidado a personas dependientes, estableciendo medidas y recursos de acuerdo a las mismas. Ello tendrá siempre el valor añadido de ampliar otro nicho de empleo regulado con el que contribuir al sustento del sistema de protección social.

### ***Organización laboral para apoyar la conciliación***

Retomaré algunas medidas mencionadas en el marco teórico que se han visto reforzadas en el trabajo de campo y que tienen que ver con el cambio de cultura empresarial y social demandado por las mujeres para flexibilizar el trabajo y compatibilizar vida laboral con vida familiar y personal. Algunas de estas medidas relativas a la flexibilidad regulada son: flexibilidad en horarios de entrada, salida y descansos; y elección entre jornada continua y partida sin que eso repercuta en las medidas de protección social. A esto cabe añadir algunas de las medidas relativas a nuevas formas de trabajo, basadas en una valoración de los resultados según objetivos conseguidos y no en la mera presencia en la empresa, como son: el

teletrabajo, generar bolsa de horas que permita atender a los menores en caso de enfermedad, que las vacaciones laborales sean compatibles con las escolares, etc.

La idea básica es que, de forma total o parcial y valorando por resultados, se estudien y hagan efectivas las posibilidades de compaginar tiempo desarrollado en el lugar de trabajo y tiempo en casa, con lo que se reducen los desplazamientos y se facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los retos de la conciliación hacen imprescindible buscar alternativas en la propia organización empresarial y realizarla desde otro punto de vista. Adoptar una perspectiva de género que tenga presente que la persona trabajadora, hombre o mujer, tiene que atender otros espacios además del laboral. Para la introducción de estos cambios en las empresas juegan un papel fundamental las personas encargadas de recursos humanos y equipos de tarea pues, como hemos visto, son quienes aplican las medidas que van a favorecer o dificultar la igualdad que se produzca, de hecho, en los centros de trabajo. Sin olvidar que para lograr una verdadera igualdad es necesario tratar a cada persona de forma diferente.

### **3. Otras posibles líneas de indagación**

Para finalizar este último capítulo de la tesis haré referencia a algunos temas colaterales a esta investigación, que han ido emergiendo durante el desarrollo de la misma y constituyen posibles líneas futuras de indagación. Además de la ya descrita en relación con la búsqueda de una mejor valoración del trabajo realizado en la esfera familiar, cabe destacar tres ámbitos de indagación:

### **A. INCORPORAR A LA INVESTIGACIÓN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

A pesar de que muchos de los ingresos de las mujeres proceden de la economía sumergida, ha estado muy poco presente en los discursos y debates del trabajo de campo. Pensamos que ello puede obedecer, al menos en parte, a que por no estar directamente conectada a los objetivos no fue incluida como categoría previa; quizá también a que cuando se hizo el estudio muchos de estos trabajos en la Comunidad de Madrid eran realizados por mujeres inmigrantes, las cuales, por razones ya explicadas, no estuvieron incluidas en la investigación.

### **B. PROFUNDIZAR EN LAS CONSECUENCIAS DE LA DIFERENCIA DE EDAD ENTRE LAS MUJERES**

Este trabajo ha pretendido indagar en las implicaciones de las diferentes franjas de edad respecto al nivel de estudios, encontrando resultados interesantes. No obstante, para futuras investigaciones sería fructífero vincular la edad no sólo al nivel educativo, sino también al contexto de referencia de la mujer y a las transiciones que ésta ha vivido en lo económico y lo político.

### **C. ESTUDIAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA ACTUALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Las informantes apuntaron que muchos de estos cursos les aportaron más desde el punto de vista relacional que desde el del empleo. Sería interesante indagar si la programación existente se ajusta a las necesidades de las mujeres y si la formación para el trabajo que reciben supone una verdadera mejora de sus condiciones de empleabilidad y de su acceso efectivo al empleo.

Resta tan solo expresar, por último, que esta tesis se sustenta en la idea básica de que la no discriminación por razones de género es una meta, presente en los discursos políticos, laborales y educativos y recogida en las leyes generales sobre educación, conciliación y, especialmente, en la Ley de Igualdad. En nuestra sociedad parece conseguida la igualdad legal entre hombres y mujeres, pero la igualdad real aún no se ha logrado. El innegable avance en algunos campos, como el educativo-formativo, no lo es tanto en otros que también fueron objeto de esta investigación, como el familiar, laboral y personal. En estos últimos persiste una discriminación de género que nos interpela y que, además de medidas laborales, socioeconómicas y de desarrollo legislativo como las apuntadas anteriormente, reclama un replanteamiento de lo social que incluya la mirada de la mujer. Y desde la educación hemos de asumir un papel relevante en este cambio porque, como vengo diciendo, reclama una toma de conciencia hacia la transformación.

Los difíciles momentos socioeconómicos en los que vivimos me impulsan a insistir en la necesidad de reclamar seriamente la igualdad entre todas las personas, pues soy consciente de que es en estos momentos en los que la igualdad, entendida como equidad y paridad en el trato, y las medidas necesarias para aproximarnos a ella, corren el riesgo de convertirse en un objetivo secundario en nuestra sociedad, perdiendo por el camino importantes avances logrados hasta el momento.



### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIRRE, A. (2002). Orientar para la igualdad, orientar desde la diferencia. En A. González y C. Lomas (coords.) (2002), *Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia* (pp. 6-11). Barcelona: Graó.
- AGUSTÍN PUERTA, M. (2003). *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva (análisis del movimiento feminista español de los años 1975 a 1985)*. Granada: Ediciones de la Universidad de Granada.
- AMORÓS, C. (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- AMORÓS, C. (dir.) (2000). *10 palabras clave sobre mujer* (3ª ed.). Estella (Navarra): Verbo Divino.
- AMOROSO, M.I. et al. (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- AMOROSO, M.I. et al. (2008). *Palabras que usan las mujeres para nombrar lo que hacen y viven hoy en el mundo del trabajo*. Madrid: Horas y horas.
- ARRANZ, F. (1996). Reflexiones a propósito del origen y mantenimiento de la subordinación femenina: de la “explotación” a la igualdad formal en el sistema sexos-género, en *Sociología de las relaciones de género*. Madrid: MTAS.



- ARTAZCOZ, L. et al. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. En J.M. CABASÉS et al. (ed.), *Informe SESPAS 2002: invertir para la salud. Prioridades en salud pública*. Disponible en [http://www.sespas.es/ind\\_lib06.html](http://www.sespas.es/ind_lib06.html)
- ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- BALBO, L. (1994). La doble presencia. En C. BORDERÍAS; C. CARRASCO y C. ALEMANY (eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 503-514). Barcelona: Icaria.
- BALLARÍN, P. (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX-XX)*. Madrid: Síntesis.
- BALLARÍN, P. (dir.) (2000). *Mujeres en Europa: convergencias y diversidades*. Granada: Universidad de Granada. (Versiones en español, inglés y francés disponibles en <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee1.html>)
- BARDIN, L. (1986). *El análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- BISQUERRA, R. (coord.) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- BIRRIEL, M.M. (2005). A propósito de Clío: miradas feministas. En I. DE TORRES RAMÍREZ (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres* (pp. 49-62). Madrid: Narcea.
- BLANCO, N. (2000). *El sexismo en los materiales educativos de la ESO*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- BLANCO, N. (coord.) (2001). *Educación en femenino y en masculino*. Madrid: Akal.
- BLANCO, N. (2010). La investigación en el ámbito del currículum y como método para su desarrollo. En J. GIMENO SACRISTÁN (comp.), *Saberes e incertidumbres sobre el currículum* (pp. 569-587). Madrid: Morata.

- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (eds.) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. (eds.) (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa. Afinando la mirada*. Madrid: Cátedra
- CABELLO, M.J. (2002). *Educación permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Málaga: Aljibe.
- CÁCERES, J.I. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Madrid: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. UCM.
- CHALMER, A. (1987). *¿Qué es esa cosa llamada ciencia?* (5ª ed.). Madrid: Siglo XXI.
- CARRASCO, C. (1991). *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CARRASCO, C. (1997). *Mujer, trabajo y políticas sociales*. Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. (1998). Trabajo y empleo: apuntes para una discusión no androcéntrica. En A. RODRIGUEZ (ed.), *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres* (pp. 51-77). Barcelona: Germania.
- CARRASCO, C. (2004). *Tiempos, trabajo y flexibilidad*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, vol. 11, 205-225.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2003). Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En C. CARRASCO (ed.), *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (2ª ed.) (pp. 125-172). Barcelona: Icaria.
- CARRASQUER, P. (2003). *El derecho a trabajar en igualdad*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

- CASTELLS, M. (1999). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol.2: *El poder de la identidad*. Madrid: Alianza.
- CCOO (2008). *Guía sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia*. Madrid: CCOO.
- CIDE-INSTITUTO DE LA MUJER (1998). *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CIGARINI, L. (2006). El doble “sí” de las mujeres a la maternidad y al empleo. *DUODA Revista d’Estudis Feministes*, 30, 51-58.
- COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno: Jean Jacques Rousseau*. Madrid: Cátedra.
- COBO, R. (2000). Género. En C. AMORÓS (dir.) (Op. cit.).
- COMUNIDADES EUROPEAS (2007). *La legislación en materia de igualdad de género*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. (2008). *La brecha salarial global por razón de sexo*. Bruselas: CSI ITUC.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2006). *El papel de la juventud en el sistema productivo español*. Sesión ordinaria del Pleno de 21 de diciembre de 2005. Madrid: CES.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2007a). Observatorio de las relaciones laborales. *Cauces*, 001, 16-28.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2007b). Calidad de vida e igualdad: Cuidados y educación en la primera infancia, una apuesta de futuro. *Cauces*, 001, 30-39.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2008a). Mujeres y empleo 2007. *Cauces*, 004, 20-36.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2008b). Empleo y cuidados familiares. *Cauces*, 005, 22-31.
- COOK, T.D. y REICHARDT, C.S. (eds.) (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación educativa*. Madrid: Morata.

- DE MIGUEL ÁLVAREZ, A. (2005). Los feminismos en la Historia: el restablecimiento de la genealogía. En I. DE TORRES RAMÍREZ (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres* (pp. 15-32). Madrid: Narcea.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, A.M. (2004). Mujer, educación y trabajo: la engañosa paridad. En J. CRUZ y B. ZECCHI (eds.), *La mujer en la España actual: ¿evolución o involución?* (pp. 99-115). Barcelona: Icaria.
- DIRECTIVA 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo DOUE de 14 de Febrero de 1976, nº 039, serie L. \_\_\_\_\_ Disponible en [http://europa.eu.int/eur-lex/es/consleg/main/1976/es\\_1976L0207\\_index.html](http://europa.eu.int/eur-lex/es/consleg/main/1976/es_1976L0207_index.html)
- DIRECTIVA 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. Disponible en <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10908.htm>
- DURAN, M.A. (2001). *El futuro del trabajo en Europa*. En L.E. SANTANA VEGA (coord.) (Op. cit.).
- DURÁN, M.A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- DURÁN, M.A. (2001). El análisis de la exhaustividad en la economía española. En C. CARRASCO (ed.), *Tiempos, trabajos y género* (pp. 41-55). Barcelona: Universidad de Barcelona.
- DURÁN, M.A. (2004). Un desafío colosal. *El País*, 5 de septiembre de 2004.
- EISNER, E. (1998). *El ojo ilustrado. Indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa*. Madrid: Morata.

- ESCOLAT, L. (dir.) (2004). *Memoria de investigación del proyecto. Un experimento de campo para la detección y cuantificación de posibles prácticas discriminatorias contra las mujeres en los procesos de selección de percepción*. Madrid: UCM.
- ESPADAS, L. (2008). *Discurso de inauguración*. En M. PAZOS MORÁN (dir.) (Op. cit.).
- ESPING – ANDERSEN, G. (2008). *Un nuevo contrato de género*. En M. PAZOS MORÁN (dir.) (Op. cit.).
- EVANS, J. (2004). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI. Voces para la igualdad*. Madrid: McGraw Hill.
- FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A. y ALGARRA, A. (2000). *El mercado de trabajo en la Unión Europea. Fundamentos teóricos y políticas de empleo*. Madrid: Pirámide.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1996). *La escuela a examen: un análisis sociológico para educadores y otras personas interesadas*. Madrid: Pirámide.
- FERREIRA, V. (1996). *Mujer y trabajo. La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: de natural a socialmente construida*. En M.A. GARCÍA DE LEÓN, M. GARCÍA DE CORTÁZAR y F. ORTEGA (coords.), *Sociología de las mujeres españolas* (pp. 93-119). Madrid: Complutense.
- FLECHA, C. (1997). *Las mujeres en la legislación educativa española. Enseñanza primaria y normal en los siglos XVIII y XIX*. Sevilla: Kronos.
- FLICK, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- FOREM (2004). *Agentes de igualdad de oportunidades I*. Navarra: FOREM.
- FRAU, M.J. (1999). *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Universidad de Alicante.
- FRAU, M.J. (2001). *Trabajo femenino y procesos de empobrecimiento de las mujeres*. En J.M. TORTOSA (coord.), *Pobreza y perspectiva de género* (pp. 113-132). Barcelona: Icaria.
- GARRETA, N. y CAREAGA, P. (1987). *Modelos masculino y femenino en los textos de EGB*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- GENERTAR, M. (2006). *¿Por qué las mujeres estudian más que los hombres?* Madrid: Editores Asociados.
- GIBBONS, M. et al. (1997). *La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Pomares-Corredor.
- GIDDENS, A. (1995). *La constitución de la sociedad. Bases de la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu.
- GÓMEZ BUENO, C. et al. (2001). *Identidades de género y feminización del éxito académico*. Madrid: CIDE.
- GONZÁLEZ SETIÉN, P. et al. (1992). *El trabajo de las mujeres a través de la historia*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GOODY, J. (2001). *La familia europea*. Barcelona: Crítica.
- GRAÑERAS, M. et al. (1998). *Catorce años de investigaciones sobre las desigualdades en educación en España*. Madrid: CIDE.
- GRUPO “DONES I TREBALLS” (2003). *Malabaristas de la vida: mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- GUBA, E. y LINCOLN, Y. (1991). Investigación naturalista y racionalista. En T. HUSEN y T. POSTLETHWAITE (dirs.), *Enciclopedia Internacional de Educación*, Vol. 6. (pp. 3.337–3.343). Madrid: Vicens-Vives / MEC.
- GUBA, E. y LINCOLN, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En C. DENMAN y J.A. HARO (comps.), *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp. 113-145). Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- HARTMANN, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo. En C. BORDERÍAS; C. CARRASCO y C. ALEMANY (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 253-294). Barcelona: Icaria.

INSTITUTO DE LA MUJER (2001). *Evaluación de las políticas de igualdad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER. *Publicaciones estadísticas: Mujeres y hombres 2009*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en [http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres%20y%20hombres\\_09.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres%20y%20hombres_09.pdf)

KAUFMANN, A.E. (2007). *Mujeres: transición hacia la alta dirección*. Madrid: Centro de investigaciones Sociológicas. Colección: opiniones y actitudes.

LARGARDE, M. (1996). *Género y feminismo*. Madrid: Horas y horas.

LERNER, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.

LEY 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (BOE 6/8/1970)

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE 6/11/1999).

LEY de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857.

LEY ORGÁNICA 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 4/10/1990).

LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE 4/5/2006).

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/3/2007).

LOMAS, C. (2005). ¿El otoño del patriarcado? El aprendizaje de la masculinidad y de la feminidad en la cultura de masas y la igualdad entre hombres y mujeres. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 259-278.

LOMBARDO, E. (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, Mayo-Diciembre, 6-11.

- LÓPEZ PUIG, A. (2007). Implicaciones del equilibrio trabajo-familia. En A. LÓPEZ PUIG Y A. ACEREDA (Op. cit.).
- LÓPEZ PUIG, A. Y ACEREDA, A. (coord.) (2007). *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea.
- MARTÍN-PALOMO, M.T. (2008). Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 13-44.
- MARTÍN-PALOMO, M.T. (2008). “Domesticación” del trabajo: una propuesta para abordar los cuidados. En P. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ (ed.) (Op. cit.).
- MARUANI, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MARUANI, M.; ROGERAT, C. y TORNIS, T. (dirs.) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MÉDA, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea.
- MEIL, G. (2002). La otra cara del desafío demográfico a la protección social: los desafíos derivados del cambio familiar. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 95-116.
- MEIL, G. et al. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- MENDOZA, N. (2008). Corregir la desigualdad. En *Revista Trabajadora*, 29, 24-25.
- MERCADÉ, A. (2007). Conciliación vida personal y vida laboral. En A. LOPEZ PUIG Y A. ACEREDA (Op. cit.).
- MESSING, K. (Dir.) (2002). *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Madrid: Catarata.
- MILLET, K. (1995). *Política sexual*. Madrid: Cátedra.



- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2009). *Educación y mercado laboral*. Estadísticas Educativas. Disponible en <http://www.educacion.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2009/F1.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008a). *Mujeres y hombres en España 2008*. Madrid: MTAS-INE.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008b). *Mujeres y hombres en España 2007*. Madrid: MTAS-INE.
- MORENO, A. (1986). *Cómo se enseña a ser niña. El sexismo en la escuela*. Barcelona: Icaria.
- MORENO, E. (2000). La transmisión de modelos sexistas en la escuela. En M.A. SANTOS GUERRA (coord.), *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar* (pp. 11-32). Barcelona: Graó.
- MORENO, M. (comp.) (1992). *Del silencio a la palabra*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- MORENO, N. (2003). Doble presencia y salud: una mirada a la vida de las mujeres. En M.I. AMOROSO MIRANDA et al. (Op. cit.).
- MORSE, J.M. (ed.) (2005). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Alicante: Universidad de Alicante.
- MURILLO, S. (1996). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: OIT.
- OSBORNE, R. (2000). Acción positiva. En C. AMORÓS (dir.) (Op. cit.).
- PASTOR, I. (2007). Contenidos y limitaciones de las políticas para la conciliación familiar y laboral. En A. LÓPEZ PUIG Y A. ACEREDA (Op. cit.).
- PAZOS, M. (2008a) (dir.) *Economía e igualdad de género: reto de la Hacienda Pública para el siglo XXI*. Madrid: Estudios de Hacienda Pública, Instituto de Estudios Fiscales.

- PAZOS, M. (2008b). Tremendas desigualdades. En *Revista Trabajadora*, 29, 16-19.
- PAZOS, M. *La política familiar y el trabajo de las mujeres*. Disponible en [webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/maria\\_pazos/politica\\_familiar\\_y\\_trabajo.doc](http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/maria_pazos/politica_familiar_y_trabajo.doc)
- PÉREZ GÓMEZ, A.I. (1992). Comprender la enseñanza en la escuela. Modelos metodológicos de investigación educativa. En J. GIMENO y A. PÉREZ GÓMEZ, *Comprender y transformar la enseñanza* (pp. 115-136). Madrid: Morata.
- PÉREZ SERRANO, G. (1990). *Investigación-acción. Aplicaciones al campo social y educativo*. Madrid: Dykinson.
- PÉREZ SERRANO, G. (1998) (2ª ed.). *Investigación cualitativa: retos e Interrogantes. Vol. II: Técnicas y análisis de datos*. Madrid: La Muralla.
- PÉREZ SERRANO, G. (1998) *Investigación cualitativa: retos e Interrogantes. Vol. I: Métodos*. Madrid: La Muralla.
- PIUSSI, A.M. y BIANCHI, L. (eds.) (1996). *Saber que se sabe. Mujeres en la educación*. Barcelona: Icaria.
- PNUD (2007). *Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008*. Madrid: Mundi-Prensa.
- PULEO, A. (ed.) (1993). *La ilustración olvidada. La polémica de los sexos en el siglo XVIII*. Barcelona: Anthropos.
- RENDÓN, T. (2003). Género, desarrollo y cooperación al desarrollo. *Revista Atlántica de Economía*, 2(4). Disponible en <http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/eawp.asp?qsa=ES&qsb=1&qsc=9&qsd=21>
- REQUENA, F. (2008). La estructura ocupacional de las mujeres en España. En P. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ (ed.) (Op. cit.).
- RIVERA, M.M. (1998). *Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista* (2ª ed.). Barcelona: Icaria.

- RIVERA, M.M. (2006). La libertad femenina transforma la universidad. En D. MONFERRER et al. (coord.), *Sendas de Freire. Opresiones, resistencias y emancipaciones en un nuevo paradigma de vida* (pp. 123-132). Xativa: Instituto Paulo Freire de España y CREC.
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P. (ed.) (2008). *Mujeres, trabajos y empleos. En tiempos de globalización*. Barcelona: Icaria.
- SABARIEGO, M. y BISQUERRA, R. (2004). Fundamentos metodológicos de la investigación educativa. En R. BISQUERRA (coord.) (Op. cit.)
- SAGARDOY, J. (2004). *La conciliación entre el trabajo y la familia. Un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Cinca.
- SALVÁ, F. y NICOLAU, I. (2000). *Formación e inserción laboral: conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid: Pirámide.
- SANDÍN, M.P. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- SANMARTÍN, R. (2003). *Observar, escuchar, comparar, escribir: la práctica de la investigación cualitativa*. Barcelona: Ariel.
- SANTANA, L.E. (2002). Mujeres, igualdad de oportunidades y transición sociolaboral. *Revista de Educación*, 327, 167-187.
- SANTANA, L.E. (coord.) (2001). *Trabajo, educación y cultura. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Pirámide.
- SANTOS GUERRA, M.A. (1984). *Coeducar en la escuela*. Madrid: Zero.
- SANTOS GUERRA, M.A. (coord.) (2000). *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona: Graó.
- SAU, V. (1986). *Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*. Barcelona: Icaria.
- SAU, V. (1990). *Diccionario ideológico feminista* (2ª ed.). Barcelona: Icaria.
- SHAGOURY, R. y MILLER, B. (2000). *El arte de la indagación en el aula. Manual para docentes-investigadores*. Barcelona: Gedisa.

- SCOTT, J. (1990). El género, una categoría útil para el análisis histórico. En J. AMELANG y M. NASH (Eds.), *Historia y género*. Valencia: Alfonso el Magnánimo.
- SIMÓN, E. y CREMADES, M.A. (2003). Aprendizaje en las relaciones de género e intervención coeducativa. En M.A. SANTOS GUERRA (coord.), *Aprender a convivir en la escuela* (pp. 41-66). Madrid: Universidad Internacional de Andalucía/Akal.
- STAKE, R. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- SUÁREZ, M. (2004). *Las mujeres adultas ante los procesos de re-inserción laboral*. Sevilla: Diputación Provincial de Sevilla.
- SUÁREZ, M. (2006). *La construcción del proyecto profesional/vital de mujeres adultas: un reto para la intervención orientadora*. Tesis Doctoral, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla.
- SUBIRATS, M. (1991). La educación como perpetuadora de un sistema de desigualdad: la transmisión de estereotipos en el sistema escolar. *Infancia y sociedad*, 10, 91-100.
- SUBIRATS, M. y BRULLET, R. (1988). *Rosa y azul. La transmisión de géneros en la escuela mixta*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- TAYLOR, S. y BOGDAN, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983). *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad.
- TORNS, T. (1999). Las asalariadas: un mercado con género. En F.MIGUÉLEZ y C. PRIETO (dir. y coord.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 151-166). Madrid: Siglo XXI.
- VARELA, E. (2007). La experiencia y el tiempo de la creación siendo fiel a origen. *Revista Duoda*, 33, 61-83.
- VARELA, J. (1997). *El nacimiento de la mujer burguesa*. Madrid: La Piqueta.

VARELA, N. (2005). *Feminismos para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.